

THE SCIENTIFIC INSTITUTE FOR ADVANCED TRAINING AND STUDIES

JOURNAL OF HUMAN DEVELOPMENT AND EDUCATION FOR SPECIALIZED RESEARCH (JHDESR)

VOL, 3 NO, 2. 2017

Director:

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

e-ISSN 2462-1730

Contact us

Journal of Human Development and Education for Specialized Research **(JHDESR)**

DR .Ashraf Mohammed Zaidan,

Director of the Journal of Human Development and Education

Email: jhdesr@siats.co.uk **Phone:** 001111333180

http://www.siats.co.uk/jhdesr/



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 3، المجلد 2 ، 2017م.

e-ISSN 2462-1730

2017

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، هي مجلة أكاديمية محكمة تصدر عن المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات. تهدف هذه المجلة إلى نشر الدراسات الجادة المبنية على الأبحاث النظرية والميدانية، كما تهدف إلى تعزيز الدراسات متعددة التخصصات في مجال التنمية البشرية والإدارة والتعليم للبحوث المتخصصة وتصبح مجلة رائدة في التنمية البشرية والتعليم في العالم. تهدف المجلة كذلك إلى نشر البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية فى مجالات التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية مثل إدارة المواد البشرية، إدارة الأعمال، علوم الإتصال، دراسات التنمية، العلوم الإقتصادية، علوم التربية، التاريخ، العلاقات الصناعية، علوم الإعلام، علم النفس، علم الإجتماع، الإدارة العامة، الدراسات الدينية وغيرها.



SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 3، تموز 2017م.

e-ISSN: 2462-1730

THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON THE CREATIVE BEHAVIOR OF WORKERS IN COMMERCIAL BANKS

أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين بالمصارف التجارية

أماني عبد العاطي عمر الشيخ

كلية العلوم الادارية جامعة البحر الاحمر

د. عرفه جبريل ابو نصيب

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

1438هـ-2017م

بريد الكتروني:

ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/4/2017
Received in revised form 23/5/2017
Accepted 10/6/2017
Available online 15/7/2017

Abstract

The impact of job satisfaction on creative behavior of employees in the Sudanese banks.

Attention to innovation and creative behavior increased in recent years because of its active role in supporting the activities of the organization. Similarly, job satisfaction also drow the attention of many researchers. This study aims at examining the impact of job satisfaction on creative behavior of employees in the field of Commercial Sudanese banks in Khartoum state.
The descriptive and analytical approach was used, where a questionnaire designed to collect data from the society of the study of worker of commercial banks.

a number of four hundred thirty seven questionnaire have been distributed and out of that, three hundred and eighty nine have been collected which consists the percentage of 89.01% which was valid for the analysis.

The statistical methods are used such as Cronbach's alpha, percentages, repetitions and chi square test.
The study found that there are significant relationship between job satisfaction and flexibility and the ability of solving problems and the study also found the lack of statistically significant relationship between job satisfaction and the originality and



fluency.

The study recommended for the possibility of testing the effect of other factors such as organizational justice and internal work environment on the behavior of creative workers and apply to study in other sectors.

المستخلص

تزايد الاهتمام بالإبداع والسلوك الابداعي في السنوات الاخيرة لما له من دور فعال في أداء المنظمة ودعم أنشطتها وهدفت الدراسة الي اختبار أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين في قطاع المصارف التجارية العاملة بولاية الخرطوم ,تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة لجمع بيانات الدراسة من مجتمعها المتمثل في العاملين بالمصارف التجارية وتم توزيع (437) استبانة تم استرجاع (389) استبانة بنسبة 89.01% منها صالحة للتحليل وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية المتمثلة في معامل الفاكرونباخ والنسب المئوية والتكرارات واختبار مربع كاي ,وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وكل من القدرة علي حل المشكلات والمرونة وعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وكل من الطلاقة والأصالة وقد أوصت الدراسة بامكانية اختبار أثر عوامل اخري مثل العدالة التنظيمية وبيئة العمل علي السلوك الابداعي وتطبيق الدراسة في قطاعات اخري.

الكلمات المفتاحية :الرضا الوظيفي ,السلوك الابداعي ,الطلاقة , الأصالة.



المقدمة:- يعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس والباحثين وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل ، كما أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلي زيادة الإنتاجية ويترتب علية الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع . وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وأنهم أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي .والرضا الوظيفي هو اللبنه الاساسية التي تبني عليها المنشآت علي اختلافها حيث يعد العنصر البشري من العناصر المهمة في المنشأة ومصدر من مصادرها المهمة لتفاعله مع المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة , وقدرة المنظمة علي تحقيق أهدافها يتوقف الي حد كبير علي نجاح الادارة في توفير القدر الكافي من المثيرات الايجابية التي تعتبر كقوه عليها تحريك واستثارة الطاقات الكامنه لدي العاملين .

أهمية الدراسة :- الأهمية العلمية : تنبع أهمية الدراسة من كونها تدرس العلاقة بين متغيرين هما الرضا الوظيفي والذي هو هدف كل منشاة لضمان استمرارية العاملين بها لما له من أثر ايجابي ينعكس علي أداء المنشأة ,ومتغير السلوك الابداعي الذي تسعي كافة المنشآت الي تهيئة المناخ المناسب لايجاده وتنميته لدي العاملين لما له من أثر في تطور المنشآت .

الاهمية التطبيقية :تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الرضا الوظيفي ودوره في تحقيق الاستقرار للعاملين وتخفيض تكاليف دوران العمالة , كما يمكن أن تساعد هذه الدراسة متخذي القرار علي معرفة دور الرضا الوظيفي في تحقيق مستوي عالي من السلوك الابداعي وسط العاملين ,كما تعتبر هذه الدراسة خطوه للقيام بمزيد من الدراسات التي تبين أهمية كل من الرضا الوظيفي والسلوك الابداعي في مواكبة التغيرات المتسارعة التي فرضتهاطبيعة الحياة .

مشكلة الدراسة :-يتطلب نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها توافر عدد من النتغيرات التنظيمية بشكل سليم أهمها الرضا الوظيفي الذي يؤثر في أداء العاملين وسلوكياتهم في مكان العمل وبالرغم من أن هنالك عوامل كثيره تؤثر علي السلوك الابداعي الا أن الرضا الوظيفي يؤدي دور هام في حفز وتنمية هذا السلوك وذلك لان زيادة مستوي الرضا الوظيفي يخلق نوع من التحدي لدي العاملين ويحفزهم للابداع , عدم ادراك المنظمات لأهمية الرضا الوظيفي والصلة الوثيقة بينه وبين حفز السلوك الابداعي للعاملين وتاثيره في دوافع العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم يشكل مشكله تستحق العناية والبحث .

أهداف الدراسة :- تسعي الدراسة الي معرفة أثر الرضا الوظيفي علي السلوك الابداعي للعاملين وتقديم توصيات تفيد في هذا الجانب .

فرضيات الدراسة :- تقوم الدراسة علي الفرضية الآتية :

لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والسلوك الابداعي عند مستوي معنويه 5%.



وتنبثق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة عند مستوي معنوية 5%.
- لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والقدرة علي حل المشكلات عند مستوي معنوية 5%.

منهجية الدراسة :- تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعمل علي تفسير وتحليل الظاهرة والوصول الي استنتاجات تسهم في حل المشكلة, وقد اعتمد الباحث علي مصدرين لجمع البيانات هما المصادر الأولية وتمثلت في الأفراد ذوي الصلة بموضوع الدراسة وهم يمثلون مجتمع الدراسة , والمصادر الثانوية والتي تمثلت في الكتب والدوريات العلمية والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الدراسة بالاضافة الي شبكة المعلومات الدولية , كما اعتمد الباحث علي أداة الاستبانة في جمع البيانت والتي تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة كما تم استخدام تحليل الفاكرونباخ والنسب والتكرارات وتحليل مربع كاي لتحليل بيانات الدراسة .

متغيرات الدراسة :-

المتغير المستقل ويتمثل في الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل ,الرضا عن العلاقة مع الزملاء ، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء و الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة به).

المتغير التابع ويتمثل في السلوك الابداعي (الأصالة, الطلاقة , المرونة ,القدرة علي حل المشكلات).

مجتمع وعينة الدراسة :- يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في البنوك التجارية بفروعها المختلفة العاملة بولاية الخرطوم والبالغ عددهم (13480) مفرد ة ونظرا لكبر حجم المجتمع وصعوبة الوصول الي جميع مفرداته تم اختيار عينة ممثله لمجتمع الدراسه بطريقه عشوائية قوامها (384) مفرده

أداة الدراسة :-اعتمدت الدراسة في جمع البيانات علي أداة الاستبانة وتكونت من جزئين الجزء الأول يتضمن المعلومات الشخصية واليموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي (النوع ,العمر , المؤهل العلمي , سنوات الخبرة والوظيفة) , أما الجزء الثاني يتضمن مقياس الرضا الوظيفي ومقياس السلوك الابداعي ويحتوي علي (10) فقرات , كما استخدم الباحث مقياس ليكرت ذو التدريج الخماسي لقياس درجة الاستجابة لكل بند في الاستبانة وتم اعطاء أوزان من (1-5) لدرجات المقياس حيث اعطي الرقم (1) الي موافق بشدة والرقم (2) الي موافق والرقم (3) الي محايد والرقم (4) الي غير موافق والرقم (5) الي غير موافق بشدة علي النحو التالي :

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غيرموافق	غيرموافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5

صدق وثبات أداة الدراسة :- للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرض الاستبانة بصورتها الاولية علي مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في عدد من الجامعات لابداء آرائهم حول مدي ملاءمة العبارات لقياس ما وضعت له ومناسبتها للمحور الذي تنتمي اليه ومدي وضوح صياغة العبارات ,وبناء علي الملاحظات والتوجيهات التي ابداها المحكمون تم تعديل وحذف بعض الفقرات ووضعت الاستبانة في صورتها النهائية ,أما جانب ثبات الاستبانة فقد استخدم تحليل الفاكرونباخ لقياس الثبات وقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ الكلية لجميع فقرات الاستبانة 907. مما يدل علي درجة ثبات عالية لأداة الدراسة .

الدراسات السابقة :-

-دراسة (الرواشده,2013) بعنوان أثر ممارسة الادارة بالتجوال علي السلوك الابداعي . هدفت الدراسة الي معرفة أثر ممارسة الادارة بالتجوال علي تحسين مستوي الابداع و معرفة تصورات العاملين حول الادارة بالتجوال والسلوك الابداعي وتوصلت الدراسة الي ان الادارة بالتجوال تمارس بدرجات مرتفعة وان الادارة بالتجوال لها تأثير علي السلوك الابداعي وأوصى الباحث بزيادة وعي العاملين والمديرين باهمية الادارة بالتجوال.

-دراسة (محمد,2012) بعنوان الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعا السودانية . هدفت الدراسة الي تحديد مستوي الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدرس في الجامعات الحكومية والكشف عن العلاقة بين مستوي الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الادارية كالتدريب والحوافز وتوصلت الدراسة الي وقد أوصى الباحث بتهيئة المناخ المناسب للعمل وتنمية المواهب والقدرات الادارية للعاملين من خلال التدريب .

- قام (العيد ,2011) بدراسة بعنوان الشفافية الادارية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ,هدفت الدراسة الي معرفة العلاقة بين الشفافية الادارية والرضا الوظيفي وتوصلت الي ان جميع معاملات الارتباط بين الشفافية الادارية والرضا الوظيفي موجبة ودالة احصائيا وأوصت الدراسة بتحسين ظروف العمل وتكوين لجان لقياس تطبيق المديرين لشفافية الادارية .

-أجري (أحمد,2008) دراسة بعنوان الصراعات التنظيمية وانعكاساتها علي الرضا الوظيفي .هدفت الدراسة الي التعرف علي مستويات الصرا ع التنظيمي وأنواعه ومصادره في الجامعات الفلسطينية ودراسة الاستراتيجيات المتبعة في التعامل مع هذه الصراعات من قبل العاملين والتعرف علي أثر الصراعات التنظيمية علي الرضا الوظيفي للعاملين وتوصلت الدراسة الي ان مستوي الصراعات منخفض وأسباب الصراع ضعيفة وهنالك رضا وظيفي في الجامعات المبحوثة وأوصت الدراسة بزيادة وعي العاملين بمفهوم الصراع وابراز جوانبه السلبية والايجابية والمحافظة علي مستوي معين من الصراع التنظيمي لانه ظاهره انسانية طبيعية الحدوث.

- دراسة (الأحمد,2008) بعنوان أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين . هدفت الدراسة الي تحليل أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين في شركات الغزل والنسيج في مدينة حلب واشارت نتائج الدراسة الي توافر السلوك الابداعي بمستوي جيد وجميع القيم التنظيمية ترتبط ارتباطا ايجابيا ومعنويا مع أبعاد السلوك الابداعي كما توصلت الي وجود أثر للثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الابداعي للعاملين.

-أما دراسة (الزيادين ,2005) بعنوان أثر المناخ التنظيمي علي السلوك الابداعي للعاملين فقد هدفت الي التعرف علي أثر المناخ التنظيمي علي السلوك الابداعي للعاملين والتعرف علي الفروقات في كل من المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية وأشارت النتائج الي وجود مستوي جيد للسلوك الابداعي ووجود أثر ذو دلالة احصائية لابعاد المناخ التنظيمي في السلوك الابداعي للعاملين وأوصى الباحث بالعمل علي تعزيز مناخ العمل وتشجيع العاملين علي تجريب اساليب عمل جديدة .

تناولت الدراسات السابقه متغيرات مثل الادارة بالتجوال والثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي مع متغير السلوك الابداعي مثل دراسة (الأحمد,الزيادين , الرواشدة) ودراسات اخري تناولت متغيرات مثل الصراعات التنظيمية والشفافية الادارية مثل دراسة كل من (أحمد,العيد) مع متغير الرضا الوظيفي والدراسة الحالية تناولت متغير الرضا الوظيفي مع السلوك الابداعي.

الأطار النظري للدراسة :-

الرضا الوظيفي:- يساهم الرضا الوظيفي في رفع معنويات العاملين ويؤثر بشكل مباشر علي سلوكياتهم المتعلقة بالانتاجية والعلاقات بين الافراد كما يلعب دور هام في تحسين الوضع المالي للمنظمات ,ويري '' لاندي وترامبو'' أن مصطلح الرضا الوظيفي يستخدم للدلالة علي مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي يستخدم بها عبارة نوعية الحياة لوصف ردود فعل أو انطباعات الفرد عن الحياة بصفة عامه (الصيرفي,2004) كما أورد (أبوالكشك,2006) أن الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور التوافق النفسي للفرد وظاهرة الرضا أكثر استقرارا لمعرفة مدي توافق الانسان في جوانب حياته المختلفة وبه الفرد يكون أكثر انتاجية وأكثر ايجابية .وتلاحظ الباحثة ان الاهتمام بالرضا الوظيفي كان مع بداية القرن العشرين وعلي الرغم من تعدد الدراسات التي تناولته الا انه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف او مفهوم واضح لهذا المصطلح والسبب يرجع الي ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا مايصعب تفسيرها لانها متغيره بتغير مواقف الافراد المختلفة حيث ان النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو اما ان يكون راضيا عن عمله او غير راضي عنه, كما ان الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وانه ينتج عن ادراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي ان يحصلوا عليه من وظائفهم كما انه محصلة للاتجاهات الخاصه نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل , ان مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا ، وآخرون يعطون

الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين مع بعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الأشراف الذي يخضعون له ، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا. ويعرفه بانه يمثل حصيله لمجموعه من العوامل ذات الصله والتي تقاس اساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعليه في الانتاج نتيجه للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل او ضيق.

واعتمادا علي التعاريف السابقة تري الباحثه ان الرضا الوظيفي عباره عن مجموعه من المشاعر والأحاسيس والعوامل التي يحس بها الفرد وتدل علي اشباع حاجاته وطموحاته من خلال وظيفته . وعليه

يمكن القول أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن رؤساءه اللذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها و الرضا الوظيفي هو داله لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته .ويمكن القول أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن أساليب التوجيه والأشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل .

عوامل الرضا الوظيفي :اورد الباحثون والكتاب عوامل متعدده للرضا الوظيفي منها

- الرضا عن الوظيفة :اورد (العميان,2002) ان الاعمال الروتينية المتكرره تفضي الي السأم والملل وعدم الابداع بينما الاعمال الحيوية تثير التحدي وتدفع الي الابتكار والتفكير الخلاق.
- الرضا عن الاجر :اشار (فرج,2002) الي ان الاجور والمكافآت لها تاثير ملموس علي انتاجيةالفرد وذلك رغم الفروقات في الأهمية النسبية التي اعطيت للحوافز المادية حيث اعطت المدارس الادارية اهتماما كبيرا للحوافز المادية حتي المدرسة السلوكية والتي ركزت علي الحوافز غير المادية لم تنقص من دور واهمية الحوافز المادية في حفز الفرد وتوجيهه وترجع أهمية الاجور والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد في انها وسيلة تشبع أكثر من حاجة لدي الفرد فهي تشبع حاجاته الفسيولوجية وتحقق له مكانة اجتماعية كما ينظر اليها كمركز لتقدير المنظمة لأهمية الفرد.
- الرضا عن اسلوب القيادة والاشراف :يري (حمود,2002) ان اسلوب الادارة في التعامل مع العاملين وخلق الأجواء الوظيفية الهادفة من خلال المشاركة في اتخاذ القرار ورسم السياسات تشجع علي تنمية روح الولاء التنظيمي و الاخلاص والصدق.

السلوك الابداعي:- الابداع في اللغة العربية من (بدع) وبدع الشيء أي انشأه علي غير مثال سابق ,وهو احداث او ايجاد شيء جديد .اما في الاصطلاح فيعرف بانه قدره الفرد علي الانتاج انتاجا يتميز بأكبر قدر من الطلاقة الفكرية

والمرونة والأصالة وذلك كاستجابة لمشكله او موقف مثير (جواد,2010). و تظهر اهميه الابداع والحاجه اليه عندما يدرك متخذو القرار في المنظمة ان هناك تفاوتا بين اداء المنظمة الفعلي والاداء المرغوب مما يحثها علي تبني طرق واساليب جديده أي ان علي المنظمة تبني الافكار الإبداعية واستخدامها كاداه للتطوير وحل المشاكل التي يعاني منها التنظيم لتحسين اداء المنظمة وتحقيق اهدافها بفعالية(العميان,2002).ومن وجهة نظر الباحثة يعد السلوك الابداعي من ابرز المتغيرات السلوكية التي تؤثر علي المنظمة ويري ان السلوك الابداعي هو انتاج افكار جديده ومفيدة بواسطه العاملين والتي يمكن ان تكون نقطه انطلاق نحو الابتكار . أن السلوك الابداعي هو السلوك او التصرف المميز الذي يمارسه الفرد او المجموعة في موقع العمل وليس بالضرورة أن ينتج عنه نتائج او خدمات او سلع جديدة اذ انه سلوك يسبق الابداع في صيغته النهائية وقد يكون هذا السلوك ابداعا في حد ذاته عندما يمارسه العامل لاول مره في المنظمة فالسلوك الابداعي يعمل علي تمهيد الطريق للعملية الابداعية كما أن السلوك الابداعي قد يقتصر علي التصرفات الايجابية في موقع العمل مثل التفاعل مع الزملاء والعملاء بشكل أفضل ,قبول التغيير ورفض الروتين والرتابة ,سهولة الاتصالات وعدم التردد في اتخاذ القرارات .

1- القدرة علي حل المشكلات :

تشير الي قدره الفرد علي حل المشكلات بأساليب جديده بالرغم من ندره المعلومات .

خصائص عينة الدراسة :- فيما يلي وصف للبيانات الاساسية لأفراد عينة الدراسة ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المقاييس الاسمية المتمثلة في (النوع ,العمر ,المؤهل العلمي ,سنوات الخبرة ,الوظيفة)

جدول رقم (1) : توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	التكرار	النسبه%
توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع		
ذكر	218	56
انثي	171	44
المجموع	389	100

توزيع افراد العينة حسب العمر

25 سنة فاقل	53	13.6
26-41 سنة	143	36.8
42-57 سنة	145	37.3



58 فاكثر	48	12.3
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

ثانوي	20	5.1
دبلوم وسيط	25	6.4
بكالريوس	178	45.8
فوق الجامعي	166	42.7
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

5سنوات فاقل	103	26.5
6-10 سنوات	43	10.9
11-15 سنة	95	24.5
16 سنة فاكثر	148	38.1
المجموع	389	100

توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

مدير	31	8
رئيس قسم	109	28
موظف	239	61.4
عامل	10	2.6
المجموع	389	100

المصدر :اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية

اختبار الفرضيات :- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وأبعاد السلوك الابداعي للعاملين عند مستوي معنوية 5%.



وانبثقت منها الفرضيات الآتية:-

الفرضية الفرعية الاولي: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة عند مستوي معنوية 5% ,
يمكن صياغة هذه الفرضية كالآتي:

فرض العدم :لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأصالة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والأصالة

جدول رقم (2) :قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	14.73	16	.54
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	24.77	16	.07

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والأصالة.

2- رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والأصالة

جدول رقم (3): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	23.62	16	.098



2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	22.64	16	.124

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة مع زملاء العمل والأصالة.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والأصالة.

جدول رقم (4) : قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه وطرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	29.26	16	.022
2-	رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	59.53	16	.000

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية

يشير الجدول أعلاه الي أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العلاقة مع الرؤساء والأصالة.



4- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة

جدول رقم (5) : قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و طرح المرؤوس لأفكار جديده لم يفكر بها أحد من قبل	10.99	16	.810
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و ابتعاد المرؤوس عن تقليد أساليب الآخرين في حل المشكلات وانجاز الاعمال	24.95	16	.071

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والأصالة.

من بيانات الجداول رقم (2) و(3) و(4) و (5) نجد أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي نقبل فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وبعد الأصالة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والمرونة.

يمكن صياغة الفرضية علي النحو التالي:-

فرض العدم : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة.

الفرض البديل : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والمرونة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:-   رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والمرونة.

جدول رقم (6): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	47.44	16	.000



2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و عدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	26.61	16	.046

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ذات دلالة معنوية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة و المرونة.

2- أنت راضي عن علاقتك مع زملاء العمل والمرونة.

جدول رقم(7): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و المرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و اهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	59.96	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و عدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	27.43	16	.037

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نجد أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع الزملاء والمرونة.



3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والمرونة

جدول رقم (8) :قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	48.10	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه وعدم تردد المرؤوس بتغيير موقفه عند الاقتناع بعدم صحته	21.64	16	.155

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

3- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والمرونة.

جدول رقم (9): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والمرونة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة واهتمام المرؤوس بالآراء المخالفة و الانتقادات للاستفادة منها	34.78	16	.004
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و عدم تردد المرؤوسبتغيير موقفي عند الاقتناع بعدم صحته	23,22	16	.108

المصدر: اعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية

من بيانات الجداول رقم (6) و (7) و (8) و (9) نلاحظ أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أقل من 5% ولذلك نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والمرونة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والطلاقة عند مستوي معنوية



.%5

يمكن صياغة الفرضية كالآتي :

فرض العدم :لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والطلاقة.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والطلاقة.

جدول رقم (10): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	47.98	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	35.55	16	.003
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	18.51	16	.294

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن أكثر قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والطلاقة.



2- رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والطلاقة

جدول رقم (11) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل والطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	23.11	16	.111
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	12.21	16	.429
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	17.92	16	.328

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نجد أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل والطلاقة.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والطلاقة.

جدول رقم (12) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و الطلاقة

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	55.20	16	.000
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	44.23	16	.000



3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	32.74	16	.008

المصدر:: عداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يشير الجدول أعلاه الي أن قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة بين الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والطلاقة.

4- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و الطلاقة.

جدول رقم (13) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة والطلاقة.

الرقم	العلاقات	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و قدرة المرؤوس علي طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة المشاكل	11.35	16	.78
2-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و قدرة المرؤوس علي طرح أكثر من خلال فترة زمنية قصيرة	15.80	16	.467
3-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و امتلاك المرؤوس مهارات النقاش والحوار و القدرة علي اعطاء كلمات تتفق مع المعني المراد التعبير عنه	26.50	16	.047

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والطلاقة.

من بيانات الجداول رقم (10) و (11) و (12) و (13) نجد أن معظم قيم مربع كاي بمستوي معنوية أكبر من

5% وبذلك نقبل فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين وبعد الطلاقة

الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين القدرة علي حل المشكلات بمستوي معنوية 5%.

يمكن صياغة هذه الفرضية كالآتي:

فرض العدم : لاتوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين و القدرة علي حل المشكلات.

الفرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي للعاملين والقدرة علي حل المشكلات.

ولاختبار الدلالة الاحصائية لهذه الفرضية تم اختبار العلاقة بين العبارات المرتبطة بالفرضية باستخدام مربع كاي كالآتي:

1- رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات.

جدول رقم (14) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن عمله في المنظمة و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	23.31	16	.029

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العمل في المنظمة والقدرة علي حل المشكلات.

2- رضا المرؤوس عن علاقته بزملاء العمل والقدرة علي حل المشكلات

جدول رقم (15) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و القدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته مع زملاء العمل و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	30.29	16	.017

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.



يشير الجدول أعلاه اليا أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل و القدرة علي حل المشكلات.

3- رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والقدرة علي حل المشكلات

جدول رقم (16) قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه والقدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن علاقته برؤسائه و محاولة المرؤوس اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	28.60	16	.027

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أقل من 5% وبذلك هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والقدرة علي حل المشكلات.

5- رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و القدرة علي حل المشكلات.

جدول رقم (17): قيم مربع كاي للعلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و القدرة علي حل المشكلات

الرقم	العلاقة	قيم مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية
1-	العلاقة بين رضا المرؤوس عن مناخ العمل والظروف المحيطة و محاولة اكتشاف المشاكل وجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بها قبل اتخاذ القرار	19.53	16	.242

المصدر: اعداد الباحثه من بيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم مربع كاي ليست ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية أكبر من 5% وبذلك لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا عن مناخ العمل والظروف المحيطة والقدرة علي حل المشكلات .

من الجداول رقم (14) و (15) و (16) و (17) نجد ان معظم قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية بمستوي معنوية اقل من 5% وبالتالي يمكن القول ان هنالد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والقدرة علي حل المشكلات .

من الجدول رقم (2) وحتي الجدول رقم (17) نجد أن اغلب قيم مربع كاي ذات دلالة احصائية وبالتالي توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و السلوك الابداعي .

النتائج:-

- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي و بعد الأصالة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبعد المرونة .
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بين الرضا الوظيفي وبعد الطلاقة .
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وبعد القدرة علي حل المشكلات
- زملاء العمل لهم تأثير كبير علي أفكار الفرد ووجهات نظره ومواقفه.
- مناخ العمل والطروف المحيطة تؤثر علي قدرة الفرد علي حل المشكلات .
- رضا الفرد عن عمله يجعل الفرد له القدرة علي التفكير في اكثر من حل للمشاكل التي تواجهه.

التوصيات :-

- الاهتمام بالعاملين المبدعين في مجال العمل وتنمية قدراتهم الابداعية وتشجيعهم لإبراز أفضل ما لديهم ومكافأتهم ماديا ومعنويا.
- العمل علي رفع مستوي الرضا الوظيفي لما له من أثر علي مستوي السلوك الابداعي .
- توفير بيئة عمل مريحة وجاذبة تسهم في تعزيز شعور العاملين الايجابي نحو منظماتهم .
- تشجيع التجديد والابتكار وتجريب اساليب العمل الجديدة وسط العاملين .
- تشجيع العاملين علي ابداء وجهات نظرهم في أساليب العمل وتقديم أفكارهم ومقترحاتهم من أجل وضع حلول جديده للمشاكل المتعلقة بها .
- حفز العاملين المبدعين ماديا ومعنويا والاعلان عنهم حتي يكونوا قدوه يحتذي بها وسط العاملين .
- تشجيع المبادرات الفردية للعاملين ومساعدتهم علي تطوير نقاط القوة لديهم .
- الاهتمام برضا الفرد عن عمله لما له من أثر علي الفرد والمنظمة و بتوفير مناخ العمل المعافي وبيئة عمل مريحه للعامل لما يلعبه من دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين .
- اختبار أثر عوامل اخري مثل العدالة التنظيمية وبيئة العمل الداخلية علي السلوك الابداعي و تطبيق الدراسة في قطاعات اخري



المراجع:

1- أبوالكشك , محمد نايف (2006م) , الادارة المدرسية المعاصرة ,عمان : دار جرير للنشر.

2- الصيرفي,محمد عبدالفتاح (2004م) ,الادارة الرائدة ط2 ,عمان :دار صفاء للنشر والتوزيع.

3- العطية ,ماجدة (2003م) ,سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة ط1, عمان :دار الشروق للنشر والتوزيع.

4- السميري,حامد(2003م) ,العوامل المؤثرة علي الابداع في المنظمات العامة دراسة ميدانية علي المنظمات العامة في محافظة جده,رسالة ماجستير ,جامعة الملك عبد العزيز .

5- جواد , شوقي ناجي (2010م), السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ط3, عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع .

6- نعساني , عبدالمحسن (2008م) , اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الابداع الاداري , مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية , المجلد (30) , العدد (1) .

7- Zhou,Q,Hirst,G,Shipton (2012),Context matter : Combined Influence of participation and intellectual stimulation on the promotion focus –employee creativity relationship , Journal of organizational behavior ,vol (33)

8- Solmaz ,M @Indra,D , (2013) . Employees creative behavior :The role of organizational climate in malysian smes, International Journal of business and management ,vol (8) , no (5).





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 3، تموز 2017م.

e-ISSN: 2462-1730

THE ROLE OF CONTINUOUS EDUCATION UNITS IN SUDANESE UNIVERSITIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

دور وحدات التعليم المستمر بالجامعات السودانية

لأجل التنمية المستدامة

د. زهراء أحمد محمد أحمد

جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية

السودان

1438هـ-2017م

بريد الكتروني: zah0912810735@gmail.com

ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/4/2017
Received in revised form 20/5/2017
Accepted 1/6/2017
Available online 15/7/2017

Abstract

The study aims to identify the role of lifelong education units at Sudanese universities for sustainable development.

The qualitative method, content analysis and personal interview are used as tools for data collection.

The study sample is six out of the thirty –six Sudanese universities. The researcher selects seven major fields of sustainable development: social development, economical development, environment and natural resources protection, training of the teaching staff , promoting awareness and knowledge, acquisition of skills and values and education for development of family, work and community. These fields are presented to the sample to see their sharing programs for sustainable development.

The study results are :

-Sudanese universities lifelong educational units have adopted an important role for sustainable development according to six fields ,with some variations.

-Sample of the study have got various plans and programs to improve lifelong education.

- The study proposed some recommendations for improving life long education.
- Keywords: lifelong education- sustainable development – Sudanese universities



المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

1-1 مقدمة:

التنمية المستدامة Sustainable Development عملية مستمرة يتلقاها الإنسان من خلال الدعم والمساندة اللازمين لنمو مهاراته بشكل متواصل عن طريق عمليات التعلُم المخططة حتى يتمكن من النجاح في استثمار موارده بصورة تناسب الظروف الزمنية والمكانية التي يعيش فيها. دعائم التنمية المستدامة هي التعلُم للمعرفة لاكتساب الكفايات وإتقان مهارات العمل والتعلُم للتعايش مع الآخرين عن طريق فهم الذات. واكتسب مفهوم الاستدامة معنىً جديداً وهو: حصول البشر على فرص التنمية دون التغاضي عن الأجيال المقبلة. وحدد المجتمع الدولي مكونات التنمية المستدامة أنها: نمو اقتصادي + تنمية اجتماعية + حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية، وأن التعليم هو أساس التنمية المستدامة لتغيير القيم والمواقف والمهارات والسلوكيات وأنماط الحياة من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة المجتمع والاقتصاد والبيئة.

والتعليم المستمر كما أشار (آدم: 2012، 50)[1] هو ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى مساعدة الفرد في مواجهة المتغيرات الحضارية والاجتماعية والتقنية تحقيقاً للتكامل والترابط بين الإنسان والبيئة التي يعيش فيها وصولاً للنهوض بها عن طريق حشد الطاقات البشرية وإنمائها، وحشد طاقات البيئة والاستفادة منها وفقاً لخطط وإجراءات تنظيمية تقوم بدور الوسيط بين هذه الطاقات كمدخلات وبين المخرجات المستهدفة كنتائج متوقعة.

وتعتبر خدمة المجتمع من الأدوار الوظيفية المهمة للجامعة (الحراشة: 1998م، 97)[2]، لذا أصبح التعليم المستمر ضمن رسالة الجامعة تنشئ له الكليات والمراكز والإدارات. وفي السودان أسست أول جامعة في البلاد جامعة الخرطوم (معهد الدراسات الإضافية) عام 1963م لربط الجامعة بالمجتمع وتطوره اقتصادياً واجتماعياً. وتطور هذا المعهد إلى عديد من الكليات والمراكز للتعليم المستمر، وتبعت جامعة الخرطوم في ذلك بقية الجامعات السودانية التي تأسست تباعاً.

---

[1] آدم، عصام الدين برير ، 2012م، (اقتصاديات التعليم مدى الحياة في القرن الحادي والعشرين)، في مجلة العلوم التربوية، العدد 13، جامعة أم درمان الإسلامية، (ص.ص: 37-73).

[2] الحراشة، محمد عبود موسى، 1998م، الدور الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.



2-1 مشكلة الدراسة:

شهد السودان في العقدين السابقين توسعاً في التعليم العالي والعام وتضاعفت مخرجاته إلى أكثر من 400.000 من التعليم العام وتقريباً 103.000 من التعليم العالي للعام الدراسي 2013-2014م. وقد انعكس ما يعانيه السودان من أزمة اقتصادية على نوعية هذه المخرجات مما أدى إلى تزايد ما يعرف بظاهرة (التشغيل المنقوص Inadequate Occupation) أي عدم توافق المؤهل مع مطلوب سوق العمل أو ضعفه. هذا يشير إلى أن نمط التعليم الذي تقدمه المؤسسات التعليمية النظامية بطيء في تكيفه ومجاراته للمتغيرات في عصر سريع التغير مما يترك هذا الأثر السالب على مخرجاته. ورغم محاولات المؤسسات التعليمية النظامية تطوير مناهجها وإدخال الموضوعات الحديثة في مجالات الاتصالات والمعلومات والإلكترونيات، إلا أن الفجوة مازالت موجودة بين تأهيل مخرجاته وواقع العمل والاحتياجات المجتمعية، وبرزت أهمية التعليم المستمر لسد هذه الفجوة وضرورة تبنيه كفلسفة تربوية لاعتبارات موضوعية ومقننة. وأشار (Delors & Colleagues: 1995, 1-8)[3] أن التعليم المستمر مدى الحياة هو أحد مفاتيح القرن الحادي والعشرين ويستجيب للتحدي الذي يطرحه عالم سريع التغير، وأنه أنسب صيغة تربوية للتعامل مع الأوضاع الاقتصادية الحالية والمستقبلية المقترنة بالحياة والعمل. إن طبيعة مفهوم التعليم المستمر تدعو إلى التكامل والتعاون بين أنظمته والتعليم النظامي في الأهداف والمحتوى والمضمون من أجل التنمية الشاملة للمجتمع والقيم الإنسانية الأساسية والاهتمام بالتقنيات الزراعية والصناعية والصحية والمهنية لأجل التنمية المستدامة، لذا تسارعت الجامعات في الدول النامية ومنها السودان في إنشاء مراكز وكليات لتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع مما يؤدي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة. عليه هذه الدراسة تحاول الإجابة على السؤال الرئيس الآتي (ما دور وحدات التعليم المستمر في الجامعات السودانية في التعليم لأجل التنمية المستدامة؟).

وللإجابة على السؤال الرئيس تجيب الدراسة على الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما أهمية التعليم المستمر في تحقيق التنمية المستدامة؟

2- ما البرامج الأكاديمية والتثقيفية والتدريبية والأنشطة الخدمية التي تقدمها وحدت التعليم المستمر بالجامعات السودانية؟

3- هل للجامعات السودان خطط لتطوير التعليم المستمر لتحقيق التنمية المستدامة؟

[3] Delors & Colleagues, 1995. Report of the Information on Education for Twenty One Century. UNESCO, 1-18.



1–3 أهمية الدراسة: وتظهر أهمية الدراسة في الآتي:

– الاستجابة للاهتمام الدولي بدور التعليم المستمر لأجل التنمية المستدامة.

– تجاوز الدعوة لمبدأ (التعليم للجميع) إلى مبدأ التعليم لأجل التنمية المستدامة.

– يمكن أن تفيد هذه الدراسة الجامعات في تعزيز دورها في التعليم المستمر وتجاوز ظاهرة (التشغيل المنقوص Inadequate Occupation).

– قد تفيد هذه الدراسة في تدعيم العلاقة بين أصحاب العمل والاستثمار والجامعات في تطوير برامج التربية المستمرة في الجامعات.

1–4 أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى التعرف على:

1– مفهوم التنمية المستدامة في مجال التعليم.

2– أهمية التربية المستمرة مدى الحياة لأجل التنمية المستدامة.

3– دور مراكز وكليات وإدارات التعليم المستمر في الجامعات السودانية في التعليم لأجل التنمية المستدامة.

1–5 منهج وأدوات الدراسة: تتبع الدراسة الطريقة النوعية Qualitative Method وتستخدم أداتي تحليل المضمون والمقابلات مع مسئولي التعليم المستمر في الجامعات.

1–6 مجتمع الدراسة وعينته: المجتمع الجامعات السودانية وعددها ست وثلاثون، وعينته ست جامعات حكومية في الخرطوم عاصمة البلاد.

1–7 التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

1–7–1: التنمية المستدامة: هي العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال الدعم والمساندة اللازمين لنمو مهاراته بشكل متواصل عن طريق عمليات التعلُم والتدريب المخطط حتى يتمكن من استثمار موارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمانية والمكانية التي يعيش فيها.

1–7–2: التعليم المستمر مدى الحياة Lifelong Education, Continuing Learning: مجموع البرامج المنظمة التي تقدمها الجامعات السودانية لمساعدة الدارسين والمتدربين في كل المستويات في مواجهة المتغيرات الحضارية والاجتماعية والمعرفية والتقنية بهدف رفع مستواه وتحقيق التكامل بين الإنسان وبيئته.

1–7–3: مراكز التعليم المستمر: تلك الإدارات التعليمية التي تنشئها الجامعات السودانية لتقديم برامج التعليم والتدريب المستمر للأفراد من داخل الجامعة أو خارجها بهدف تنمية الموارد البشرية والمشاركة في التنمية المستدامة.

1–7–4: كليات تنمية المجتمع: تلك المؤسسات التعليمية التدريبية التي تنشئها الجامعات السودانية لخدمة المجتمع



عامةً والمجتمعات القاعدية بصفة خاصة وإعداد كوادر وسيطة لتأمين متطلبات التنمية وتهتم بتحسين الوضع الاقتصادي للأسرة.

1-7-5: الجامعات السودانية: تلك المؤسسات العلمية السودانية المنظمة التي تقع على قمة التعليم في السودان وتقوم بإعداد الطالب مهنياً وثقافياً إلى جانب خدمة المجتمع والقيام بالأبحاث العلمية لخدمة خطط التنمية.

المبحث الثاني: الإطار النظري للدراسة:

2-1: مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها:

التنمية عملية شاملة في كل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، والإنسان هدف رئيس للتنمية الاجتماعية وأقوى مؤثر في التنمية الاقتصادية مما أدى إلى شيوع مصطلح (التنمية الشاملة)، لكن الإنسان في هذا المفهوم التقليدي لم يجد حظه من الإثراء بسبب تدهور النظام البيئي وتلوث المياه والهواء والتربة وظهور ثقب الأوزون واتساعه وهبوط الأمطار الحمضية وظاهرة الاحتباس الحراري والتصحر، كل ذلك أدى إلى تبني المجتمع الدولي لمفهوم جديد هو (التنمية المستدامة Sustainable Development) لتجاوز هذه السلبيات والاختلالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. تطور هذا المفهوم في قمة الأرض في ريو دي جانيرو في البرازيل عام 1992م، وأصبحت مخرجات هذا المؤتمر مرجعية لكل المؤتمرات التي نظمتها الأمم المتحدة ووكالاتها في هذا الشأن. التنمية المستدامة هي العملية المستمرة التي يتلقاها الإنسان من خلال الدعم والمساندة اللازمين لنمو مهاراته بشكل متواصل من خلال عمليات التعلُم المخططة وتكون ضرورية من أجل نجاحه في استثمار موارده بصورة تتناسب مع الظروف الزمنية والمكانية التي يعيش فيها (محمد، عبد الغني: 2001، 16).[4] واعتمد المجتمع الدولي مصطلح (التنمية المستدامة) بمعنى: تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة في الحياة في مستوى لا يقل عن مستوى الجيل الحالي. وتحددت مكونات التنمية المستدامة أنها: نمو اقتصادي + تنمية اجتماعية + حماية البيئة ومصادر الثروة

[4] محمد، عبد الغني حسن 2001، التدريب الأسس والمبادئ، سلسلة مهارات تطوير الأداء التدريبي، الكتاب الأول، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص: 16.



الطبيعية (قمة الأرض، البرازيل، 1992). [5]

2–2: عقد التعليم لأجل التنمية المستدامة (2005–2014):

بعد إعلان الأمم المتحدة للأهداف الإنمائية للألفية الثالثة أكدت اليونسكو رغبتها في ترجمة أعمال القرن الحادي والعشرين إلى واقع ملموس لتحقيق التنمية التعليمية لأجل التنمية المستدامة (مؤتمر جوهانسبرج، 2002)[6] لذا اعتمدت الأمم المتحدة اليونسكو وكيلاً لعقد الأمم المتحدة للتعليم لأجل التنمية المستدامة (2005-2014). وتحاول اليونسكو إدماج مبادئ التنمية المستدامة وقيمها وممارساتها في جميع جوانب التعليم والتعلُم لمعالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية خلال هذا العقد (رجب، مصطفى، 2012).[7]

2–3: التعليم المستمر مدى الحياة:

الثورة العلمية التقنية المعاصرة أكبر ثورة عرفتها البشرية على مدى العصور من حيث طبيعتها وآثارها وما أحدثته من تغيرات متسارعة في مجالات الحياة المختلفة وأصبحت تمثل بعداً رئيساً في جميع مستويات ودرجات التقدم. إلا أن التعليم النظامي لم يتمكن من أداء مهامه الوظيفية العاجلة لمتابعة هذه التغير السريع للإنتاج والتدريب الفعال، كما أن وسائل الاتصال المعولمة لم يقتصر أثرها على عالم المال والاقتصاد بل تعدى ذلك إلى ثقافة الشعوب الخاصة. عليه كان لا بد من صيغة جديدة للتعليم تتجاوز التحديات الداخلية والخارجية التي يواجهها التعليم النظامي وتوفر مزيداً من التعليم والتدريب والتطوير في التخصصات المتنوعة وفي المعلوماتية. وتستوعب التغييرات للمشاركة الفاعلة فيها من خلال الاستثمار الإيجابي لها، عندها ظهر مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة Lifelong Education, Continuing Learning لأداء هذا الدور. ويعرف التعليم المستمرة مدى الحياة بأنه (استمرار واستدامة تعلم الأفراد طوال حياتهم من خلال إتاحة فرص تعليمية حقيقية تمكنهم من متابعة ما سبق أن تعلموه في مراحل سابقة تحقيقاً لمتطلبات الحياة الثقافية والمهنية والعلمية المتجددة) (زيادة، 2002).[8] وحدد الحاجة لهذا النوع من التعليم تختصرها الباحثة في النقاط الآتية:

---

[5] قمة الأرض، البرازيل www.ccaa.gov.e.g/.../sustain_def.asp

[6] مؤتمر جوهانسبيرج 2002م، الأمم المتحدة القرار 254/57.

[7] رجب، مصطفى 2012م، التعليم من أجل التنمية المستدامة، http:/www.al.sharq.com/news/details/181836#.VGSW7HBmg6Y

[8] زيادة، مصطفى عبد القادر وآخرون، فصول في اجتماعيات التربية، التربية المستديمة، الرياض، مكتبة الرشد، 2002م، ص186.



- سرعة التجدد في نسيج المعرفة وضرورة متابعتها باستمرار.
- القدرة العلمية والتكنولوجية وتحدي إفرازات العولمة.
- اتساع المشاركة الديمقراطية ومقاومة الشعوب لأنظمة الحكم الاستبدادي.
- ثورة المال والتحولات الاقتصادية والارتباط العضوي بين العولمة والاقتصاد وهيمنة الشركات متعددة الجنسيات.
- النمو السكاني وما صاحبه من عجز مؤسسات التعليم عن تلبية طلبه.
- اعتماد العمل على الآلة والتقنيات الحديثة استوجب إعادة تعليم وتدريب العاملين للتوافق مع هذا النمط الحديث للإنتاج.
- عضوية الفرد في الأسرة العالمية يستلزم عقلية لا تنقطع عن التعليم للتجاوب مع الأحداث ونقل التراث على النطاق المحلي والإنساني.
- تعدد الأدوار الاجتماعية في حياة الفرد ولم تعد قاصرة على الأسرة والرفاق والجيران بل امتدت إلى جماعات العمل المهنية والنادي والحزب والجماعة الدينية والاجتماعية.
- الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية مثل تأكيد الذات الوطنية، ومشكلات التخلف وتدريب أعداد كبيرة مؤهلة من المعلمين.
- التعليم البيئي لحماية البيئة وإيجاد أُطر تعليم تناسب البيئات المختلفة.

4-2: التعليم المستمر في الجامعات السودانية:

في السودان تزايد الاهتمام بالتعليم المستمر في الجامعات منذ تأسيس أول جامعة في البلاد (جامعة الخرطوم) ثم تبعتها الجامعات الأخرى: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة أم درمان الإسلامية... ثم توالت الجامعات بعد ثورة التعليم العالي في تسعينات القرن الماضي حكومية وخاصة إلى أن بلغ عددها 36 جامعة في عاصمة البلاد والولايات. إلى جانب مراكز التعليم المستمر المركزية أنشأت الكليات في كثير من الجامعات إدارات تدريبية خاصة بها تعنى بالتدريب في التخصص المعني. وتعمل مراكز التعليم المستمر وكلياته على ملاحقة الخبرات الجديدة المتغيرة، وقد أشارت المنظمات الدولية لأهمية التعليم المستمر في الجامعات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لما توفره من فرص تعليمية تربط قطاع الإنتاج أكثر بالجامعة وإدارتها لتعزيز التغيرات في المواقف والإجراءات (اليونسكو، 2001). [9] الباحثة تعرض باختصار شديد تجربة جامعة الخرطوم في مجال التعليم المستمر، وهي أول جامعة سودانية تطورت

[9] اليونسكو: التعليم والتوعية العامة من أجل التنمية المستدامة، تقرير لجنة التنمية المستدامة 2001م.



من كلية جامعية في عهد الاستعمار إلى جامعة مكتملة بعد الاستقلال عام 1956م. بدأ تأسيس أول معهد للتعليم المستمر في جامعة الخرطوم عام 1963م باسم (معهد الدراسات الإضافية) للقيام بمهام أبرزها تنظيم دراسات متفرقة وغير متفرقة تأهيلية وتدريبية، وإدارة ورعاية المؤتمرات والسمنارات والمحاضرات العامة، وتقديم المواد التعليمية في ميدان تعليم الكبار وتنظيم الدورات التدريبية والمهنية في مجالات تنمية المجتمع. وتوسع معهد الدراسات الإضافية في مهامه ليمنح الدبلومات المتوسطة والعليا، والتدريب المهني لخريجي التعليم الثانوي الذين يفوتهم الالتحاق بالتعليم العالي. وركز المعهد في بداية سبعينات القرن الماضي على المجالات المهنية والتدريبية التي يصعب على كليات الجامعة الأخرى القيام بها والتي تكون ذات صلة وثيقة بإعداد القوى العاملة التي تلبي احتياجات البلاد في التطور خاصةً في مجال الرعاية الاجتماعية والإعلام والعلاقات العامة. وبازدياد وتطور الدراسات التي يقدمها معهد الدراسات الإضافية تطور إلى كلية باسم (كلية الدراسات التقنية والتنموية) تمنح درجة البكالوريوس إلى جانب تقديم دورات التعليم المستمر المتنوعة في كل المجالات الوسيطة المهنية والتدريبية. وفي عام 1992م أسست جامعة الخرطوم (مركز ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس) بغرض التأهيل التربوي لأعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على مهارات التعليم الجامعي تدريساً وبحثاً وإدارةً وخدمةً للطلاب والمجتمع من خلال التعليم المستمر. وبما أن التأهيل أثناء الخدمة يشكل في هذا العصر ضرورة ملحة في جميع الوظائف فقد تطور المركز باسم (مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم) ليقدم الخدمات التدريبية على المستوى الأعلى لكل التخصصات والوظائف لاسيما التأهيل التربوي للمعلمين أثناء الخدمة. كما أن جامعة الخرطوم أنشأت مراكز تخصصية للتعليم المستمر في معظم كليات الجامعة.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة:

3-1 دراسة (آدم، 2012)[10]، بعنوان: اقتصاديات التعليم مدى الحياة في القرن الحادي والعشرين بالإشارة للسودان. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهداف التعليم المستمر مدى الحياة في القرن الحادي والعشرين ودوره في التنمية ودواعي الأخذ به، والتكامل بينه وبين التعليم النظامي والعائد الاقتصادي والاجتماعي للتعليم المستمر ومعرفة آليات تطوير استراتيجيات التعليم المستمر لمواجهة تحديات الألفية الثالثة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة لها، كما استخدم الباحث أدوات إحصائية للاستدلال. وتكونت عينة الدراسة من خبراء التعليم والاقتصاد. توصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن التعليم المستمر مدى الحياة يمكن أن يعزز مقومات الإنتاج ويفعل الاقتصاد ويمكن أن يحسن نوعية الحياة ويسهم في البناء المجتمعي والإعداد للعمل ويفعل آليات تطوير استراتيجيات التعليم المستمر. وقدم الباحث توصيات أهمها ضرورة الاهتمام

---

[10] مرجع سابق.



بالتعليم المستمر مدى الحياة، وتبني معايير وطنية للتعليم المستمر وفق رؤى معاصرة ومواكبة.

3-2 دراسة (محمد الحسن، 2011م)[11] بعنوان: تقويم نظم الإسناد التعليمي في التعليم عن بعد في الجامعات السودانية. هدفت الدراسة إلى الوقوف على تجربة الجامعات السودانية في التعليم عن بعد وتقويم نظم إدارة مراكز الإسناد التعليمي من خلال معرفة حاجات طلاب التعليم عن بعد وتقديم الخدمات لتلبية تلك الحاجات، والتعرف على المشكلات التي تواجه هذا النوع من التعليم. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمسح الميداني للمؤسسات المستهدفة، وكذلك منهج دراسة الحالة. أدوات الدراسة الاستبانة والمقابلات والزيارات الميدانية. عينة الدراسة من الطلاب الدارسين (274) طالباً، والعينة الثانية من الإداريين والأساتذة أُجريت معهم ست مقابلات. توصلت الباحثة إلى نتائج أهمها أن النظم الإدارية المتبعة في التعليم عن بعد في الجامعات السودانية لا تهتم بنظم الإسناد التعليمي، وأن الطالب يحتاج إلى مساعدات متعددة، وأنه لا توجد مراكز للإسناد التعليمي بالجامعات السودانية التقليدية، بينما لا يستطيع مركز الإسناد التعليمي بالجامعة المفتوحة تقديم جميع خدمات التعليم الإضافي والإرشادي التي يحتاجها الدارسون، وأن استخدام التكنولوجيا في التعليم عن بعد في جامعة السودان المفتوحة ساعد في تطوير نظم الإسناد التعليمي فيها. وقدمت الباحثة توصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالإسناد التعليمي للتعليم عن بعد في الجامعات التي تعمل بهذا النظام. قدمت الباحثة نموذجاً مقترحاً لتطوير نظم الإسناد التعليمي في الجامعات السودانية.

3-3 دراسة (سالم، 2010م) [12] بعنوان: برامج التدريب التحويلي في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية. هدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة التدريب التحويلي التي تنفذها مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، والأسباب التي دفعت الجامعات والكليات إلى طرحها والكشف عن العوامل التي تسهم في تحقيق المواءمة بين مستوى خريجيها ومطلوبات سوق العمل السعودي، والكشف عن المعوقات التي تواجه هذه البرامج التدريبية وتحديد آليات تزيد فاعليتها. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتوصل إلى نتائج أهمها: من أهم أسباب طرح برامج التدريب

---

[11] محمد الحسن، إشراقة أحمد، 2011م (تقويم نظم الإسناد التعليمي من خلال معرفة حاجات طلاب التعليم عن بعد وتقديم الخدمات لتلبية تلك الحاجات) رسالة دكتوراه كلية التربية جامعة الخرطوم.

[12] سالم، أسامة بن سليمان، 2010م (برامج التدريب التحويلي في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية) رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية –كلية التربية، السودان.



التحويلي في الجامعات والكليات التقنية الرغبة في تجسير الفجوة بين جهات التعليم الإعدادي والتأهيل وبين جهات التوظيف، وأهم العوامل التي تسهم في المواءمة هو إشراك القطاع الخاص في إعداد البرامج التحويلية، وتحقيق التوافق بين جهات تخطيط البرامج والإعداد للقوى العاملة، والمعوقات التي تواجه هذه البرامج تنظيمية ومادية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من الآليات لزيادة فاعلية برامج التدريب التحويلي.

4-3 دراسة (Svanstrom et al, 2008)[13] **بعنوان: مخرجات التعلم لأجل التنمية المستدامة في التعليم العالي.** هدفت هذه الدراسة إلى المقارنة بين مخرجات التعلم المتضمنة في إعلاني (تبليس وبرشلونة) مع مخرجات التعلم في بعض المعاهد الأمريكية في واشنطن (Washington DC) و(ITESM) في المكسيك لمعرفة مدى تطبيق هذه المعاهد والجامعات لما ورد في الإعلانين. واعتمدت الدراسة معايير تشمل: التفكير المنظم، مكونات الإدراك، مهارات مثل التفكير الناقد، عام تغير القدرات، التواصل، والاتجاهات والقيم. توصلت الدراسة إلى أنه يوجد توافق كبير في مخرجات التعلم لأجل التنمية المستدامة لاسيما في مجالي المعرفة والإدراك مع مخرجات التعلم في الإعلانين.

5-3 دراسة (Dawe et al, 2005)[14] **بعنوان: التنمية المستدامة في التعليم العالي الممارسات الحالية والتطوير المستقبلي.** هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطارٍ عام للتعليم لأجل التنمية المستدامة في التعليم العالي وذلك للتحفيز لمزيد من النقاش حول هذا الموضوع. خلصت الدراسة إلى وجود تعريفات متعددة للاستدامة ومفهومها، لكنها تحفز على المشاركة الثرة للطلاب حول الموضوع. وأنه رغم وجود ملاحظات إيجابية عن فوائد الاستدامة إلا أنه هنالك نقص في المعلومات عن تطبيق الاستدامة في التصور الوظيفي. وأن التطبيق الجيد لنموذج التعليم لأجل التنمية المستدامة ينبغي أن ينبثق من فاعلية الطلاب وليس مجرد مشاركتهم في قضايا البيئة المحلية.

6-3 دراسة (محمد أحمد، 2004م)[15] **بعنوان: دور التربية المستمرة في تحقيق رسالة وأهداف جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية.** من خلال التعريف بأصالة التعليم المستمر في التربية الإسلامية، وتعريفه في التربية المعاصرة،

---

(13) Svanstrom et al, 2008. Learning Outcomes for Sustainability Development in Higher Education, In International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol – 9, No. – 3, 2008.

(14) Dawe et al, 2005. Sustainable Development in Higher Education: Current Practice and Future Development. A Report for the Higher Education Academy, Nov. 2005

(15) محمد أحمد، زهراء أحمد، 2004م (دور التربية المستمرة في تحقيق رسالة وأهداف جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية) مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، العدد 9 (ص.ص: 359-409).



وإبراز الدور المتنامي للجامعات عالمياً وإقليمياً ومحلياً في التعليم المستمر، ثم شرح وتوضيح إسهامات مؤسسات التعليم المستمر في جامعة القرآن الكريم وتحقيقه لأهدافها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستقرائي، برصد النتائج المرتبطة بالتعليم المستمر ووصفها استقرائياً وتحليلها تحليلاً كيفياً وصولاً للنتائج وتحقيقاً للأهداف. توصلت الباحثة إلى نتائج أهمها: مؤسسات التعليم المستمر التي أنشأتها جامعة القرآن الكريم شاركت مشاركة فاعلة في تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها، وأن هذه المؤسسات أهلت فئات متعددة في المجتمع في الدراسات الشرعية وتعليم القرآن الكريم وعلوم السنة، هذه المؤسسات غرست القيم الإسلامية ووظفتها لخدمة المجتمع. أوصت الدراسة بإنشاء مزيد من مؤسسات التعليم المستمر وإنشاء كلية خاصة بالطالبات باسم كلية تنمية المرأة والمجتمع.

3-7 دراسة (عطا الله، 1998م) [16]**، بعنوان: دراسة أساليب تنفيذ برامج التعليم غير النظامي في مراكز تدريب الشباب السودانية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة.** هدفت الدراسة إلى التعرف على أساليب تنفيذ برامج التعليم غير النظامي في مراكز تدريب الشباب السودانية، والوقوف على مدى فاعلية تلك المراكز في إكساب الفاقد التربوي من الشباب المهارات التي تمكنهم من إيجاد فرص العمل. استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة تحليل المضمون في فحص الأطروحات والوثائق الرسمية وأوراق العمل التي قدمت في اللقاءات والمؤتمرات الخاصة بهذه المراكز، كذلك استجوب الدارسين. وكانت أهم النتائج: أن هذه المراكز تقوم بدور تربوي كبير في تدريب الشباب من الفاقد التربوي من الجنسين وتزودهم بمهارات تعينهم على العمل مما عالج مشكلة البطالة في قطاع الشباب وأصبحوا منتجين.

3-8 دراسة (محمد عبد الله، 1996م)[17] **بعنوان: التعليم المستمر مناهجه وبرامجه، تجربة الجامعات السودانية.** هدفت الدراسة إلى رصد واقع التعليم المستمر بالجامعات ومعرفة المعوقات التي تواجه تطبيق هذا النوع من التعليم في الجامعات السودانية. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي والاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات. تكون مجتمع البحث من طلاب وطالبات مراكز الدراسات الإضافية بالجامعات داخل ولاية الخرطوم. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: قلة الكوادر المؤهلة العاملة ي مجال التعليم المستمر، والبرامج لا تُخطط وفق منهجية تناسب الفئات المستهدفة وعدم رصد ميزانية مناسبة لبرامج التعليم المستمر. قدمت الباحثة مقترحات أهمها: الاهتمام بتطوير هيئات التدريس في مجال التعليم المستمر وتخطيط برامجه على أسس إدارية وعلمية حديثة.

---

[16] عطا الله، محمد صالح محمد، 1998م (أساليب تنفيذ برامج التعليم غير النظامي في مراكز تدريب الشباب السودانية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، رسالة ماجستير جامعة الخرطوم.

[17] صغيرون، أحمد الزين، 1986، (دور الجامعات في السودان في التعليم المستمر)، في: التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد.



3–9 تعليق الباحثة على الدراسات السابقة:

تلتقي هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في اهتمام معظمها بالتعليم المستمر إما في الجامعات (دراسة محمد الحسن، 2011)، (سالم، 2010)، (محمد أحمد، 2004)، (محمد عبد الله، 1996) أو في ميادين أخرى (آدم، 2012)، (عطا الله، 1998). أما دراسة (Svanstrom et al, 2008) و(Dawe et al, 2005) فلهما علاقة مباشرة مع الدراسة الحالية في اهتمامهما بالتعليم لأجل التنمية المستدامة في الجامعات. وفي المنهجية جميع هذه الدراسات تستخدم المنهج الوصفي فيما تنفرد الدراسة الحالية باستخدام الطريقة النوعية. كما تتميز الدراسة الحالية بمحاولة ربط التعليم المستمر في الجامعات بمجالات التنمية المستدامة تجاوباً مع دعوة اليونسكو في ذلك، وهذا موضوع لم يُبحث من قبل حسب علم الباحثة.

المبحث الرابع: **إجراءات الدراسة الميدانية:**

4–1: **عينة الدراسة**: يتكون مجتمع الدراسة من الجامعات السودانية الحكومية وعددها 36 جامعة في الخرطوم والولايات، اختارت الباحثة منها ست جامعات مقرها الرئيس في الخرطوم. تم اختيارها لسبقها في التأسيس وفي التعليم المستمر والأكبر عدداً وطلاباً واكتمالاً في بنياتها الأساسية وهي: جامعة الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جامعة أم درمان الإسلامية، جامعة النيلين، جامعة الزعيم الأزهري وجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية.

4–2: **منهج الدراسة**: اتبعت الدراسة الطريقة النوعية التي تهتم بفهم الظاهرة والكشف عن أبعادها وصولاً إلى أكبر قدر ممكن من المعلومات الصحيحة لفهم هذه الظاهرة. وتناسب هذه الطريقة النوعية موضوع البحث الذي يعتمد على تحليل الوثائق والسجلات الرسمية لفهم الظاهرة المعنية.

4–3: **أدوات الدراسة**: استخدمت الدراسة أداتي تحليل المضمون والمقابلات. بالنسبة لأداة تحليل المضمون اطلعت الباحثة على أدبيات التنمية المستدامة التي أصدرتها المنظمات الدولية بشأن التعليم لأجل التنمية المستدامة لتفعيل عقده (2005 – 2014). حاولت الدراسة حصر المجالات المستهدفة بالتعليم والتدريب في سبعة مجالات: التنمية الاجتماعية، التنمية الاقتصادية، البيئة والموارد الطبيعية، تدريب أعضاء التدريس والمعلمين والتخصصات المهنية الأخرى، تنمية الأسرة والعمل والجماعة، التوجيه والتثقيف لعام لأجل المسئولية والمواطنة، إكساب مهارات وتقنيات ومعارف مقصودة، وأي مجالات أخرى لأجل التنمية المستدامة والتطوير.

عرضت الباحثة هذه المجالات على خمسة محكمين من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية لإبداء الرأي حول صياغتها ومدى مناسبة مضمونها للغرض وإعطاء نسبة مئوية تقديرية لكل منها. فكان متوسط النسب التي حصلت



عليها المجالات تتراوح بين 85-86% وهذا في تقدير الباحثة يكسب المجالات قدراً مناسباً من الصدق.

أما بالنسبة للأداة الثانية (المقابلة) فقد طُرحت هذه المجالات على مسئولي التعليم المستمر بالجامعات المستهدفة في مقابلات ونقاش معهم حولها لمعرفة مدى مشاركتهم برامج تعليمية وتدريبية تنضوي حولها. المقابلات في كل جامعة تمت على مستويين، الأعلى يخص تدريب أعضاء التدريس والقيادات الإدارية والمهنية، والمتوسط للموظفين والعاملين وربما الطلاب والمرأة والأسرة.

المبحث الخامس: نتائج الدراسة:

أجاب الإطار النظري على سؤال الدراسة الأول حيث أوضح مفهوم التنمية المستدامة، وأهمية التعليم المستمر مدى الحياة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. أما في الدراسة الميدانية فقد قامت الباحثة بتحليل مضمون الوثائق التي قدمتها وحدات التعليم المستمر بالجامعات وفق مجالات التنمية المستدامة السبعة التي عُرضت عليهم لتحديد أدوارهم في إطارها، والجداول المتتالية تبين نتيجة هذا التحليل في كل جامعة من الجامعات على حدة.

جدول (1) يوضح التدريب في المستوى الأعلى في جامعة الخرطوم

اسم الجامعة: **جامعة الخرطوم** اسم المركز أو الكلية: **مركز جامعة الخرطوم للتدريب المتقدم**

رقم	المجـالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	البحث العلمي للعلوم الطبية والصحية، البحث العلمي للعلوم الإنسانية، البحث العلمي للعلوم الأساسية والعلوم الهندسية ونظم الجودة الشاملة	المتخصصون في مستوى أعضاء هيئة التدريس (دورة مستمرة)	24-32 ساعة
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	إدارة المشاريع، دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروعات، المشاريع الحديثة، منظومة المشتريات، العقود والتفاوض، فن التسويق ومهاراته واستراتيجياته	إداريون واقتصاديون	الدورة الواحدة 10-35 ساعة
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	طرائق التدريس الجامعي، تكنولوجيا التعليم في التدريس الجامعي، القياس والتقويم، أساسيات البحث العلمي، اللغة الإنجليزية كل المستويات، الإدارة الجامعية، كتابة الورقة البحثية العلمية، نظم المعلومات الجغرافية	- أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، داخل وخارج الجامعة - مختصين	- يتراوح الكورس ما بين 10-50 ساعة - 40 ساعة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	اللغة الإنجليزية العامة على مستويات أربعة من المبتدئين، أساسي، قبل المتوسط، الملكية الفكرية	كل الأفراد والهيئات	50 ساعة لكل مستوى
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	تطبيقات الحاسوب في مجالات عامة متعددة ابتدائية لكل الأفراد	كل الأفراد	مدة الدورة الواحدة 20-40 ساعة



7	إكســاب مهــارات وتقنيــات وقيم ومعارف	دورة تدريبيــة لمعلمــي التعلــيم العــام، إنتــاج البــرامج التعليمية المحوسبة، معلمي اللغة الإنجليزية والكيمياء والرياضــيات فــي المرحلــة الثانويــة، الإنجليــزي والرياضيات والقياس النفسي والإدارة التربوية لمرحلة الأساس	دورات خاصة لمعلمي مرحلة التعليم العام	الدورة الواحدة 20-24 ساعة
8	أخــــرى لأجـــل التنميــــة المستدامة	عــلاج صــعوبات الــتعلم، التربيــة الخاصــة، الإعاقــة، التعلــيم قبــل المدرســي، دورات متخصصــة لمعلمــي المرحلــة الثانويــة والأســاس، التخطــيط التربــوي، الموازنــة، تنمية مهـارات مـديري المدارس، مهـارات إدارة وتصـميم الامتحانـات، القيـاس، اللغـة الإنجليزيـة للأغراض الخاصة	معلمي ومديري التعليم العام، والإنجليزية للأغراض الخاصة حسب التخصص	مدة الدورة الواحدة 20-50 ساعة

جدول (2) يوضح التعليم والتدريب على مستوى المرأة والأسرة وتنمية المجتمع

اسم الجامعة: **جامعة الخرطوم** اسم المركز أو الكلية: **مركز الدراسات التقنية والتنموية – التعليم المستمر**

رقم	المجـــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمـو الاجتمـاعي لأجـل التنميـة المستدامة	التأمينـات الاجتماعيـة، إدارة الكـوارث، رعايـة المعـوقين، محـو الأميـة، التعامـل مـع الظـواهر السـالبة فـي العمـل الميداني	موظفو خدمة اجتماعية	فترات متفاوتة
2	النمـو الاقتصـادي لأجـل التنميـة المستدامة	السـياحة، محاسـبة البنـوك، السـكرتارية التنفيذيـة، نظـم المراجعة، كتابة التقارير	مهن وسيطة	فترات متفاوتة
3	حمايــة البيئــة ومصــادر الثــروة الطبيعية	الكيمياء التشخيصية، كيمياء حيوية، السلامة والصحة المهنة، مسح أمراض حيوانات الصادر	مهن وسيطة	فترات متفاوتة
4	تـــدريب الأســـاتذة والمدرســـين والتخصصات المهنية الأخرى	-	-	-
5	التعلــيم للتنميـــة علـــى مســـتوى الأسرة والعمل والجماعة	الصحة الإنجابية، رعاية الطفولة والشباب	كل الأفراد	فترات متفاوتة
6	التوعيــة والتثقيـف العــام لأجــل المواطنـة والمسئوليات والحقوق والواجبات	حقوق الإنسان، الترجمة	كل الأفراد	فترات متفاوتة
7	إكسـاب مهـارات وتقنيـات وقـيم ومعارف	تطبيقـات الحاسـوب، صـيانة الحاسـوب، تشـكيل الزجـاج، التوثيق والمكتبات	كل الأفراد	فترات متفاوتة
8	أخـرى لأجـل التنميـة المسـتدامة تطويرية	اللغة العربيـة للنـاطقين بغيرهـا، ترجمـة متخصصـة، كورسـات اللغـة الإنجليزيـة، منـاهج البحـث العلمـي، إدارة المؤسسـات العلاجيـة، إدارة الوبائيـات، إدارة معسـكرات اللاجئين، التأهيـل والتصحيح اللغوي	كل الأفراد مهن وسيطة	فترات متفاوتة



جدول (3) يوضح المستوى الأعلى للتدريب

اسم الجامعة: **جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا** اسم المركز أو الكلية: **مركز التدريب وبناء القدرات**

رقم	المجـالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمـو الاجتمـاعي لأجـل التنمية المستدامة	-	-	-
2	النمـو الاقتصـادي لأجـل التنمية المستدامة	قيادة مجموعات العمل، تخفيف وتنظيم الإجراءات، التخطيط الاستراتيجي، تطوير المهارات القيادية، الإدارة الإلكترونية، تطوير الموارد البشرية، الجدوى الاقتصادية، تدريب المدربين	متخصصون وقيادات إدارية داخل وخارج الجامعة	20 – 40 ساعة
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	دورات متقدمة في: القياس، التحليل، التقويم، المناهج، الاعتماد، الجودة، التخطيط، معايير التميز، تطوير الأداء المهني، التعليم الإلكتروني، إعداد وتصميم الكتاب الجامعي...	أعضاء هيئة التدريس	20 – 40 ساعة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	-	-	-
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	-	-	-
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	مهارات قيادات عليا ومتوسطة، النظم المتطورة، التحسين المستمر للأداء، إدارة الأزمات، رفع كفاءة الموظفين، الولاء التنظيمي، تكنولوجيا التدريب	الموظفين	20 – 40 ساعة
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	دورة متقدمة للمتدربين، النظم المتقدمة للتوصيف الوظيفي، معايير التميز المؤسسي والجوائز الوطنية، القيادة الإشرافية، التخطيط والرقابة المالية، هندسة العمليات الإدارية، نظم المشتريات والتفاوض ..	أعضاء هيئة التدريس	كل موضوع على حده ما بين 8-10 ساعات

جدول (4) يوضح التعليم والتدريب على مستوى المرأة والأسرة وتنمية المجتمع

اسم الجامعة: **جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا** اسم المركز أو الكلية: **معهد تنمية الأسرة والمجتمع**

رقم	المجـالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	التوعية المجتمعية، ندوات في الجامعة ومراكز الأقاليم، حماية الطفل، قانون المعاقين، دورات في مجال رياض الأطفال	النساء	أثناء العام فترات متقطعة
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	دورات في: تركيب العطور، تصميم الإكسسوارات، تصنيع منتجات الألبان، التغليف، شك الثياب بالخرز والإبرة الهندية	نساء وطلاب وطالبات ومشرفين ومشرفات	الدورة 10 أيام
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	مشروع المياه بقرى البان جديد (14 قرية) فورانة وهكيرية وأبو قرون	سكان القرى	مستمرة
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	تدريب معلمات رياض الأطفال (تأهيل معلمة الروضة)، إدارة الروضة، تصميم الألعاب، معالجة مشكلات النطق والتخاطب لذوي الإعاقة	معلمات رياض الأطفال ومعلمات مرحلة الأساس	10 أيام للدورة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	الإرشاد الأسري، برامج متنوعة	الخدمة الوطنية (منسوبين)	شهر للدورة



6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	حماية الطفل، قوانين حقوق ذوي الإعاقة (ندوات – معارض)	نساء القرى	فترات متقطعة
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	الدورات الإنتاجية سالفة الذكر	النساء	10 أيام لكل دورة
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة للتطوير	مشروع تدريب الخريجين ودعم الحاضنات بالجامعة بالتعاون مع بنك جدة الإسلامي، تحول المعهد إلى كلية وبالتالي إنتاج برامج بكالوريوس ودبلوم ودراسات عليا	الخريجين من الجامعات المختلفة، مستقبلاً كل المواطنين والمواطنات بالقرى	3 سنوات كل دورة شهر

جدول (5) يوضح التدريب في الجامعة في المستوى الأعلى

اسم الجامعة: **جامعة أم درمان الإسلامية** اسم المركز أو الكلية: **إدارة تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس**

رقم	المجـــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	-	-	-
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	تنمية الموارد البشرية، القيادة الإدارية، التخطيط الاستراتيجي، الجودة الشاملة، تدريب المدربين، المناحل وإنتاج النحل	كل الفئات	5-10 أيام
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	مهارات التدريس ونظم التعليم والبحث العلمي والقدرات القيادية والإدارية والتعامل والاتصال، تكنولوجيا التعليم، التقويم والقياس، الإشراف على طلاب الدراسات العليا، الاعتماد وضمان الجودة	أعضاء هيئة التدريس	10 – 20 ساعة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	-	-	-
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	المسئولية الاجتماعية، البروتوكولات والإتيكيت، إدارة الكهرباء، الأرشفة الإلكترونية	موظفين وتقنيين	لكل دورة مدة خاصة على حده
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	أساسيات الحاسوب، التوجيه والإرشاد، مهارات لغوية وقدرات مهنية، التدريس الفعال، تصميم البرامج، البرمجة اللغوية العصبية، مبادئ الصيانة	موظفين وإداريين	لكل دورة مدة خاصة على حده
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	مهارات لغوية: فرنسية، روسية وصينية، التصميم الهندسي، القدرات المهنية، الهندسة المالية، دورة متقدمة في الحاسوب...	موظفين وأساتذة	لكل دورة مدة خاصة على حده

جدول (6) يوضح الدورات التدريبية التي أقامتها الكلية

اسم الجامعة: **جامعة أم درمان الإسلامية** اسم المركز أو الكلية: **كلية تنمية المجتمع**

رقم	المجـــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	الإرشاد النفسي والاجتماعي، البحث الاجتماعي والعلوم الاجتماعية، إدارة المؤسسات الاجتماعية، السلوك الاجتماعي، منهج الإسلام في البناء الاجتماعي	الموظفين والعاملين في المحليات	مدد مختلفة
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	إدارة الوقت، الجدوى الاقتصادية، تنمية المهارات للاستثمار، البيوع والمعاملات	موظفين، طالبات كافة الأفراد	مدد مختلفة



3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	مفاهيم أساسية في البيئة، صحة البيئة، قضايا الموارد الطبيعية، الشجرة وأهميتها في البيئة الاقتصادية	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	التخطيط وكتابة التقارير، التواصل الفعال مع الآخرين، ثقافة فكرية، اللغة الإنجليزية	موظفين، طالبات	مدد مختلفة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	المظهر العام من منظور اجتماعي، دور المرأة في التنمية، التغذية والغذاء، محاضرات مراكز تنمية المرأة، التربية الجمالية وتزيين المنزل، الصحة العامة	موظفات، طالبات، المرأة عامة، مراكز تنمية المرأة	مدد مختلفة
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	الإسعافات الأولية، الدعوة والثقافة، دور الدين في الإصلاح، المواسم الثقافية والبرامج الإعلامية، الثقافة الإسلامية وتحفيظ القرآن	كافة الأفراد مراكز تنمية المرأة	مدد مختلفة
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	تدريب قادة الطلاب، الدروس المسجدية	الطلاب، كافة الأفراد	مدد مختلفة
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	دورات في مجال الصحة العامة، التربية الرياضية، الدراسات البيئية، التربية الجمالية، الأنشطة الإلكترونية، المشروعات التنموية الاقتصادية، الدراسات لتحديد الاحتياجات	-	-

جدول (7) يوضح الدورات التي يقوم بها مركز التنمية المهنية

اسم الجامعة: **جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية** — اسم المركز أو الكلية: **مركز التنمية المهنية**

رقم	المجـالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	دورة اللغة الإنجليزية المستمرة	جميع العاملين بالجامعة	مستمرة
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	-	-	-
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	1/ دورة تطوير أداء الأستاذ الجامعي 2/ دورة القياس والتقويم 3/ تصميم وتأليف الكتاب الجامعي 4/ اللغة الفرنسية / التحليل الإحصائي	أعضاء هيئة التدريس	4 أسابيع أسبوعين أسبوع
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	- دورة رفع القدرات الإدارية - الدورة الحتمية لقيم الجامعة ورسالتها - اللغة الإنجليزية	موظفين موظفين	أسبوع أسبوع
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	-	-	-
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	دورة التميز المؤسسي دورة التحليل المالي باستخدام الحاسب الآلي	الإدارات العليا طلاب	أسبوع أسبوعين
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	– التحليل المالي باستخدام الحاسوب – التحليل الإحصائي – رفع القدرات الإدارية – ورش عمل حول تجارب تطوير القدرات – ورش عمل حول مناهج البحث العلمي	المحاسبون والمصرفيون طلاب الدراسات العليا الموظفون والإداريون - -	20 ساعة 20 ساعة 20 ساعة - -



جدول (8) يبين دورات كلية المجتمع

اسم الجامعة: **جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية** اسم المركز أو الكلية: **كلية المجتمع**

رقم	المجـــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	-	-	-
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	-	-	-
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	1- برنامج لدورات علمية في التربية وطرق تدريس القرآن وتجويده 2- برنامج محاضرات نوعية تعنى بالتعريف بفئات المجتمع والأنشطة التي تقدم إليها والوسائل لتحقيق ذلك 3- دورات للعاملين بالمؤسسات الحكومية والنظامية	معلمو مرحلة أساس وثانوي هيئة تدريس جدد موظفون منسوبو شرطة الجمارك والجوازات والداخلية والسجل المدني	من (4) إلى (6) أسابيع
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	القوافل الدعوية للولايات المختلفة	جمهور الولايات من الأعيان والمرأة والشباب وقيادات المجتمع	خلال كل عام
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	1- برنامج لمراكز تحفيظ القرآن للنساء 2- التعليم الأصلي 3- محاضرات	ربات البيوت جمهور المصلين بالأحياء	مستمر مستمر
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	1- برنامج الخطابة والإعداد الدعوي 2- برنامج إكساب التقوى	الأئمة والدعاة طلاب وطالبات الجامعة إداريون – فنيون – عمال	دورات قصيرة من أسبوع إلى أربعة مستمرة
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	-	-	-



جدول (9) يوضح الدورات التدريبية التي يقوم بها مركز التطوير

اسم الجامعة: **جامعة النيلين** اسم المركز أو الكلية: **مركز التطوير الأكاديمي والمهني**

رقم	المجــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمــو الاجتمــاعي لأجــل التنمية المستدامة	–	–	–
2	النمــو الاقتصــادي لأجــل التنميــة المستدامة	–	–	–
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	–	–	–
4	تـدريب الأسـاتذة والمدرسين والتخصصـــات المهنيـــة الأخرى	التعلـيم والـتعلُم، تكنولوجيـا المعلومـات، الجـودة، اللغة الإنجليزية، البحث والنشر العلمي، التدريب والتطوير ، الإدارة العليا	أعضاء هيئة التدريس	40 ساعة
5	التعليم للتنميـة علـى مستوى الأسرة والعمل والجماعة	–	–	–
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	–	–	–
7	إكســاب مهــارات وتقنيــات وقيم ومعارف	تحديد الاحتياجات التدريبية	الإدارات العليا والمتوسطة والكليات والإدارات	25 ساعة
8	أخـــرى لأجـــل التنميـــة المستدامة تطويرية	–	–	–

جدول (10) يوضح الدورات التدريبية التي تقدمها كلية تنمية المجتمع

اسم الجامعة: **جامعة النيلين** اسم المركز أو الكلية: **كلية تنمية المجتمع**

رقم	المجــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	تنمية المجتمع (دبلوم)	حملة شهادة سودانية ثانوية	6 أشهر
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	الطباعـــة علـــى القمـــاش، الخياطـــة والتفصيل، التطريز، الزينة والتجميل فندقة وفن الطهي (دبلوم)	نساء حملة شهادة ثانوية سودانية نساء حملة شهادة ثانوية سودانية	3 أشهر 6 أشهر
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	الثقافة البيئية، الصحة العامة	نساء حملة شهادة ثانوية سودانية	3 أشهر
4	تـدريب الأسـاتذة والمدرسـين والتخصصات المهنية الأخرى	–	–	–
5	التعلـيم للتنميـة علـى مسـتوى الأسرة والعمل والجماعة	دراسات لإكساب قدرات في: الحلويات، الخط العربي، الحاسوب، رياض الأطفال، أعمال يدوية، رسم على الزجاج، علم النفس التربوي، الاقتصاد المنزلي	كل الأفراد	شهر لكل دورة

6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	اللغة الإنجليزية، الثقافة الإسلامية، الحاسوب، الغذاء والتغذية	كل الأفراد	3 – 6 أشهر
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	التربية الجمالية، فن الديكور، الدراسات الإسلامية، الفن التشكيلي، السياحة	كل الأفراد	3 – 6 أشهر
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	–	–	–

جدول (11) يبين الدورات التدريبية التي يقدمها المركز لمنتسبي الجامعة

اسم الجامعة: **جامعة الزعيم الأزهري** — اسم المركز أو الكلية: **إدارة تنمية الموارد البشرية**

رقم	المجــالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	البرمجة اللغوية والعصبية وتطوير الذات السلامة الصحية والمهنية الوضع البيئي ومتطلبات التنمية	قيادات عليا هيئة تدريس وكليات طبية مختصون	20 ساعة 20 ساعة 12 ساعة
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	إعداد مشاريع البحوث وفن مواصفات الجودة الرضا الوظيفي وأثره على أداء العاملين المحاسبة الإلكترونية	الأساتذة والتقنيين العمال المحاسبون	8 ساعات 8 ساعات 20 ساعة
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	-	-	-
4	تدريب الأساتذة والمدرسين والتخصصات المهنية الأخرى	الإعلام والعلاقات العامة والمراسيم التواصل الداخلي حول الاستراتيجية التحليل الإحصائي دورة متقدمة + الجودة الدورة الأساسية لترقية الأداء الأكاديمي	إداريو وموظفي الإعلامي أعضاء هيئة تدريس وموظفين أعضاء هيئة تدريس وموظفين أعضاء هيئة التدريس الجدد	20 ساعة 8 ساعات 12 ساعة 40 ساعة
5	التعليم للتنمية على مستوى الأسرة والعمل والجماعة	تغيير الثقافة الغذائية إدارة الوقت الإتيكيت في العمل المكتبي	موظفين وموظفات موظفين وغيرهم سكرتارية	20 ساعة 12 ساعة 12 ساعة
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	تنمية الاتجاهات الإيجابية لتطوير العمل الإداري إدارة الأزمات وتبسيط الإجراءات قوانين الخدمة المدنية	موظفين مشرفو الطلاب وموظفين موظفين	12 ساعة 8 ساعات 4 ساعات
7	إكساب مهارات وتقنيات وقيم ومعارف	اللغة الإنجليزية مهارات مستخدمي المكاتب الأمامية الاستشعار عن بعد	موظفون من وحدات مختلفة الحرس الجامعي أعضاء هيئة تدريس	40 ساعة 12 ساعة 20 ساعة
8	أخرى لأجل التنمية المستدامة تطويرية	مهارات الابتكار والتفكير الإبداعي إعداد وصياغة تقارير الأداء الاستراتيجي دورة تدريب المدربين التنبؤ الاستراتيجي	موظفين مختصو الجودة والاستراتيجية بعض أعضاء هيئة التدريس كلية علوم الحاسوب	12 ساعة 12 ساعة 40 ساعة 12 ساعة



جدول (12) يوضح التدريب في المستوى القاعدي

اسم الجامعة: **جامعة الزعيم الأزهري** اسم المركز أو الكلية: **العلوم الحضرية بالتعاون مع تنمية المجتمع في السودان المفتوحة**

رقم	المجـالات	البرامج والدورات	المستهدفون	المدة الزمنية
1	النمو الاجتماعي لأجل التنمية المستدامة	دورات تدريبية في مجال حماية المرأة	المرا'	6 ساعات
2	النمو الاقتصادي لأجل التنمية المستدامة	دورات في مجال زيادة الدخل	المرأة والرجل	9 ساعات
3	حماية البيئة ومصادر الثروة الطبيعية	–	–	–
4	تـدريب الأسـاتذة والمدرسـين والتخصصات المهنية الأخرى	تدريب مدربين في مجال التعليم التقني	كافة أفراد المجتمع	أسبوع
5	التعلـيم للتنميـة علـى مسـتوى الأسرة والعمل والجماعة	تعليم القراءة والكتابة محو أمية	كافة أفراد المجتمع	3 شهر إلى 6 شهور
6	التوعية والتثقيف العام لأجل المواطنة والمسئوليات والحقوق والواجبات	محاضـرات فـي مجـال التوعيـة والإرشـاد المجتمعي	كافة أفراد المجتمع	4 ساعات
7	إكسـاب مهـارات وتقنيـات وقـيم ومعارف	دورات تدريبية في مجال الحاسوب	كل الأفراد	شهر إلى شهرين
8	أخـرى لأجـل التنميـة المسـتدامة تطويرية	تعليم المرأة المعاقة (كل الإعاقات)	المرأة المعاقة	مستمر

أهم نتائج الدراسة:

حققت الدراسة في إجابتها على الأسئلة النتائج الآتية:

1. التنمية المستدامة عملية مستمرة يتلقاها الإنسان لتنمية مهاراته من خلال التعلُم المخطط لاستثمار موارده في إطار يتناسب مع ظروفه الزمانية والمكانية.
2. التعليم دعامة أساسية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
3. للتعليم المستمر مدى الحياة أهمية كبيرة في تحقيق التنمية المستدامة.
4. مراكـز وكليـات التنميـة المسـتمرة في الجامعـات السـودانية المسـتهدفة تنجـز دوراً مهمـاً في التعلـيم لأجـل التنميـة المستدامة كلٌ حسب ظروف التأسيس والتخصص والرسالة والأهداف.
5. مراكز وكليات وإدارات التعليم المستمر في الجامعات السودانية المستهدفة تضع خططاً وبرامج مستقبلية متنوعة لتطوير أدائها في التدريب والتعليم المستمر لأجل التنمية المستدامة.



التوصيات:

توصي الباحثة بالآتي:

1. مزيد من الاهتمام بتطوير التعليم المستمر في الجامعات السودانية لأجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
2. أن تزيد الجامعات من استعداداتها لتطوير مراكز وكليات وإدارات التعليم المستمر في الجامعات لأجل التنمية المستدامة في جميع المجالات والمستويات.
3. أن تسعى الجامعات لتوثيق العلاقات مع المنظمات الأممية للمساهمة في تمويل تنفيذ خطط وبرامج التطوير في التعليم المستمر لأجل التنمية المستدامة.
4. أن تركز الجامعات أكثر على تطوير كليات المجتمع للنهوض بالتعليم المستمر .

المراجع:

1- آدم، عصام الدين برير ، 2012م، (اقتصاديات التعليم مدى الحياة في القرن الحادي والعشرين)، في مجلة العلوم التربوية، العدد 13، جامعة أم درمان الإسلامية، (ص.ص: 37-73).

2- الحراشة، محمد عبود موسى، 1998م، الدور الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، السودان.

3- Delors & Colleagues, 1995. Report of the Information on Education for Twenty One Century. UNESCO, 1-18.

4- محمد، عبد الغني حسن 2001، التدريب الأسس والمبادئ، سلسلة مهارات تطوير الأداء التدريبي، الكتاب الأول، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص: 16.

5- قمة الأرض، البرازيل www.ccaa.gov.e.g/.../sustain_def.asp

6- مؤتمر جوهانسبيرج 2002م، الأمم المتحدة القرار 254/57.

7- رجب، مصطفى 2012م، التعليم من أجل التنمية المستدامة، http:/www.al.sharq.com/news/details/181836#.VGSW7HBmg6Y

8- زيادة، مصطفى عبد القادر وآخرون، فصول في اجتماعيات التربية، التربية المستديمة، الرياض، مكتبة الرشد، 2002م، ص186.

9- اليونسكو: التعليم والتوعية العامة من أجل التنمية المستدامة، تقرير لجنة التنمية المستدامة 2001م.

10- مرجع سابق.

11- محمد الحسن، إشراقة أحمد، 2011م (تقويم نظم الإسناد التعليمي من خلال معرفة حاجات طلاب التعليم عن بعد



وتقديم الخدمات لتلبية تلك الحاجات) رسالة دكتوراه كلية التربية جامعة الخرطوم.

12- سالم، أسامة بن سليمان، 2010م (برامج التدريب التحويلي في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق المواءمة بين مخرجات المؤسسات التعليمية) رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية – كلية التربية، السودان.

13- Svanstrom et al, 2008. Learning Outcomes for Sustainability Development in Higher Education, In International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol – 9, No. – 3, 2008.

14- Dawe et al, 2005. Sustainable Development in Higher Education: Current Practice and Future Development. A Report for the Higher Education Academy, Nov. 2005

15- محمد أحمد، زهراء أحمد، 2004م (دور التربية المستمرة في تحقيق رسالة وأهداف جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية) مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، العدد 9 (ص.ص: 359-409).

16- عطا الله، محمد صالح محمد، 1998م (أساليب تنفيذ برامج التعليم غير النظامي في مراكز تدريب الشباب السودانية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، رسالة ماجستير جامعة الخرطوم.

17- 17- صغيرون، أحمد الزين، 1986، (دور الجامعات في السودان في التعليم المستمر)، في: التعليم المستمر في مجال تعليم الكبار، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، بغداد.





SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 2، المجلد 3، تموز 2017م.

e-ISSN: 2462-1730

THE SYSTEM OF INTERNAL CONTROL IN LIBYAN BANKS AND THEIR RELATION TO FINANCIAL CORRUPTION IN DOCUMENTARY CREDITS

نظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية وعلاقتها بالفساد المالي في الاعتمادات المستندية

هناء عبدالله حمد المزيني

جامعة طبرق/ليبيا

1438هـ-2017م

البريد الإلكتروني:hanoalobede@gmail.com

ARTICLE INFO
Article history:
Received 20/3/2017
Received in revised form 10/6/2017
Accepted 12/7/2017
Available online 15/7/2017

Abstract

The study aims to identify relation between quality of internal control system in Libyan banks and financial corruption in letter of credits.

The study has adopted analytic descriptive method depending on report of audit bureau issued in 2015 with reference to some interview with some managers.

Researcher intend to measure variables, depending on multiple regression analysis to test study hypothesis through SPSS.

The study shows weakening of internal control system in Libyan banks which lead to increase number of letter of credits due to counterfeiting and mismanagement that could only happen through collusion of bank employees due to lack of legal government control because of current political and security state of the country.

Key words: letter of credits, internal control system in banks, Financial corruption.



الملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين جودة نظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية والفساد المالي في الاعتمادات المستندية. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على تقرير ديوان المحاسبة الصادر عن 2015 وإجراء مقابلات شخصية مع بعض المسؤولين في ديوان المحاسبة، لقياس المتغيرات. واستخدمت تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات الدراسة من خلال برنامج SPSS. أظهرت النتائج بأن هناك ضعف في نظام الرقابة الداخلية، هذا ما أدى إلى زيادة نسب التزوير في مستندات الاعتمادات المستندية. قد يرجع ذلك إلى تواطؤ من قبل بعض العامليين في المصارف وكذلك ضعف المساءلة القانونية نظراً لظروف الدولة وهذا ما أثر على قيمة العملة وعلى الوضع الاقتصادي ككل.

الكلمات المفتاحية: الاعتمادات المستندية، نظام الرقابة الداخلية في المصارف، الفساد المالي.



المقدمة :

إن أي مؤسسة يوجد بها نظام رقابة داخلي سواءً كانت هذه المؤسسات هادفة لربح أو غير هادفة لربح، وذلك لاعتباره نظاماً لضبط الأداء وضمانا لتحقيق الأهداف المسطرة وحماية أصول المؤسسة من السرقة والضياع والتلف. حيث مع تطور حجم المشاريع الاقتصادية زاد الاهتمام الإداري بنظام الرقابة الداخلية. لكي يتمتع نظام المعلومات بخاصيتي السلامة والمصداقية لابد من فرض أدوات رقابية. وهذا ما تفرضه البنوك والمؤسسات المالية، حيث يمثل نظام الرقابة الداخلية في المصارف خط الدفاع الأول في منع وصد وتحجيم المخاطر والأخطاء التي يمكن أن تتعرض لها المصارف في أعمالها اليومية.

كما إن قد تتعرض بعض الخدمات التي تقدمها المصارف إلى عمليات التزوير والغش مثل الاعتمادات المستندية. ونسب التزوير والغش تعتمد على جودة نظام الرقابة الداخلية في المصارف، حيث كلما كان نظام الرقابة الداخلية ذو جودة عالية كلما قلت نسب الغش والتزوير، وكلما قلت جودة النظام كلما زاد نسب التزوير و الغش. وهذا يؤثر على مؤشرات النمو والتطور الاقتصادي وكذلك على نسب الفساد في المصارف خاصة والدولة عامة مثل ما حدث في العراق وليبيا.

حيث قد يحدث هذا التزوير في العديد من الدول إلا إن نسب التزوير تتفاوت من دولة لأُخرى وذلك وفقاً لدرجة مكافحة الفساد لديها ودرجة وعي أفراد المجتمع، فالفساد يعد خطير في جميع الميادين الأمن والاقتصاد والتنمية، حيث يؤدي إلى انهيارها مما يسبب إعاقة تقدم البلد ونهب ثروتها.

مشكلة الدراسة :

إن عند وضع نظام رقابة داخلي جيد، لا بد أن يكون هناك موظفين ذو كفاءة وتطبيق جيد لنظام، وذلك لمنع من عمليات الغش والتزوير.

كما يعد العنصر الجوهري في الاعتمادات المستندية هو المستندات وعن طريق هذه المستندات يثق المصدر (المستفيد) من تسلم ثمن البضاعة إذ تقيد بمتطلبات الاعتماد وتزداد طمأنينته، لأن الطرف المدين الملتزم هو البنك وهو مليئ لا يخشى إفلاسه، كما أن المشتري بدوره لن يدفع قيمة البضائع إلا إذ تسلم المستندات التي توضح موصفات البضاعة المنصوص عنها في خطاب الاعتماد.

إلا إن هذه المستندات قد تتعرض إلى عمليات تزوير وغش واحتيال، وذلك عن طريق تغيير جودة البضاعة أو تسجيل في الفاتورة قيمة أكبر من قيمتها الحقيقية أو استيراد بضاعة لا تتماشى مع نوع نشاط الشركة، وذلك سواءً بالاتفاق مع أحد موظفين المصرف أو بجهل منهم وضعف في نظام الرقابة الداخلية، لأن إذا كان نظام الرقابة



الداخلية ذو جودة عالية، فإن عمليات التزوير والغش تكاد أن تنعدم وذلك لأن هناك عناية مهنية مبذولة لغرض ضبط الأداء ومحاولة منع عمليات التزوير وحماية أصول المصرف من السرقة والضياع، ولكن إذا كان نظام الرقابة الداخلية ضعيف، فإن نسب التزوير تزداد.

حيث لوحظ في السنوات الأخيرة في ليبيا أن نسب الفساد زادت بدرجات كبيرة وخصوصاً زادت في المصارف أو ما يسمى بالفساد المالي في الاعتمادات المستندية، لذلك تقوم الباحثة بدراسة علاقة نظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية بالفساد المالي في الاعتمادات المستندية، وكذلك تحاول إيجاد حلول مرضية وقابلة للتطبيق.

أهمية الدراسة:

يعد نظام الرقابة الداخلية ضرورة حيوية للتأكد من حسن سير الخطط المرسومة للمصرف، كما يقوم بتجنب المصارف من المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها، مثل منع التزوير في مستندات الاعتمادات المستندية باستخدام العديد من الوسائل.

حيث إن هذا النظام يقوم بتجنب المخاطر حسب جودته "أي كلما كان نظام الرقابة الداخلية قوي، كلما قلت نسب الخطر والتزوير، وكلما قلت جودة النظام زادت نسب الخطر والتزوير" مثل ما حدث في المصارف الليبية حيث زادت نسب التزوير في مستندات الاعتمادات المستندية بشكل كبير خصوصاً سنة 2015 (سنة الدراسة) وذلك قد يكون الغرض منه هو تهريب العملة الصعبة إلى سوق السوداء، مما زاد من نسب الفساد في ليبيا، لذلك تتجلى أهمية البحث بدراسة نظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية وعلاقتها بالفساد في الاعتمادات المستندية.

أهداف الدراسة :

1 التعرف على دور النظام الرقابة الداخلية في منع عمليات التزوير في الاعتمادات المستندية.

2 التعرف على الثغرات في نظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية التي كانت سبب المشجع على التزوير في الاعتمادات المستندية.

3 بلورة الحلول والمقترحات التي من شأنها أن تساهم في تعزيز جهود النظم الرقابة الداخلية بالمصارف الليبية لمواجهة عمليات التزوير و منع حدوثها.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على تقرير ديوان المحاسبة الصادر عن 2015 وإجراء مقابلات شخصية مع بعض المسؤولين في ديوان المحاسبة، لقياس المتغيرات.



واستخدمت تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات الدراسة من خلال برنامج SPSS.

الاطار النظري و الدراسات السابقة

تعريف الرقابة الداخلية :

عرفت لجنة طرق المراجعة المنبثقة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين: إن نظام الرقابة الداخلية هو الخطة التنظيمية ووسائل التنسيق والمقاييس المتبعة في المؤسسة بهدف حماية أصولها وضبط ومراجعة البيانات المحاسبية والتأكد من دقتها ومدى الاعتماد عليها وزيادة الكفاءة الإنتاجية، وتشجيع العاملين للتمسك بالسياسات الإدارية الموضوعة.

نظام الرقابة الداخلية على أنه نظام داخلي يعمل على وضع خطط تنظيمية، واستخدام كل الطرق والإجراءات التي تهدف إلى التحكم في المؤسسة من خلال حماية أصول المؤسسة، وضمانا صحة ودقة البيانات المحاسبية، من أجل زيادة درجة الاعتماد عليها، بالإضافة إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية وضمانا الالتزام بالسياسات الإدارية الموضوعة، ويمثل جزء متكامل من الوظائف الإجرائية داخل المنشأة، وتعتبر إجراءاته أكثر فعالية إذا ما تكاملت مع بنية وثقافة المؤسسة في تحقيق أهدافها مما يجعل المؤسسة أكثر مرونة وتنافسية.[1]

ترى الباحثة بأن نظام الرقابة الداخلية لا يقوم فقط بوضع نظام داخلي يضبط المعاملات داخل المؤسسة، إنما يخلق الثقة بالنسبة للمتعاملين مع المؤسسات، فبالتالي إن نظام الرقابة الداخلي مهم بالنسبة لجميع المؤسسات سواء كانت هادفة للربح أم لا، كذلك يعتبر نظام الرقابة الداخلي مهماً للمصارف، وذلك لأنه عواقبه تؤثر على اقتصاد الدولة بالكامل وليس المصرف فقط.

مقومات نظام الرقابة الداخلية:

أولاً مقومات الإدارية : يتضمن الشق الإداري لمقومات نظام الرقابة الداخلي على مجموعة من الطرق والوسائل التي تزيد من كفاءته فهي:

1 هيكل تنظيمي كفء : الهيكل التنظيمي الكفء هو الهيكل الذي يتم فيه تحديد المسؤوليات والسلطات المختلفة لكافة الإدارات والأشخاص بدقة وبصورة واضحة، وتتوقف طبيعة الهيكل التنظيمي على طبيعة المنشأة وحجمها ومدى الانتشار الجغرافي لها وعدد القطاعات أو الفروع، كذلك يجب أن يعمل الهيكل التنظيمي الكفء على إعطاء كل فرد واجبات ومسؤوليات محددة، تتناسب مع قدراته، تطبيقاً لمبدأ الفصل بين المهام المختلفة.

---

[1] بورطورة فضيل، دراسة و تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في البنوك – دراسة حالة– " بحث مقدم لأغراض نيل شهادة ماجستير في العلوم التسيير فرع استراتيجية السوق في ظل اقتصاد تنافسي ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2007، ص42.



حيث أن الهيكل التنظيمي الكفء يجب أن يتصف بالعناصر الآتية:

– أن يتم تفويض السلطات من أعلى إلى أسفل، وأن السلطة واضحة ومفهومة.

– تطبيق مبدأ الفصل بين المهام خاصة السجلات عن الشخص القائم بالوظيفة.

– مرونة الخطة التنظيمية لإمكانية استيعاب أية تغييرات مستقبلة.

– الإستقلال الوظيفي بين الإدارات والأقسام بما لا يمنع التعاون والتنسيق بينهما.

– ربط الإختصاصات والمسؤوليات بالأهداف والسياسات الهامة للمؤسسة.

– تحديد المسؤولين عن أي أخطاء أو مخالفات قد تحدث.

– تخطيط أنشطة المؤسسة وتوصيلها إلى المستويات التنفيذية في صورة تعليمات أو قواعد واجبة التنفيذ.

– وضع إجراءات واضحة ودقيقة لنشاط الرقابة وعملها في شكل خطة محددة.[2]

2– توافر الموظفين الأكفاء: تعتمد فعالية نظام الرقابة الداخلية على درجة كفاءة الموظفين بالمؤسسة، والذين تقع عليهم مسؤولية تنفيذهم لعملهم، إذ يجب على المؤسسة أن تتبع سياسات سليمة في تعيين موظفين جدد، أو ترقية موظفيها الحاليين من خلال إعداد برامج تدريبية لهم بصفة مستمرة لتطوير كفاءاتهم ومهاراتهم، إلى جانب ضرورة توفر المؤهلات الكافية لدي موظفي المؤسسة، يجب التأمين على المسؤولين، عن الاحتفاظ بالأصول وحيازتها ضد خيانة الأمانة.[3]

3 – معايير أداء سليمة: إن وجود هيكل كفء وعمالة مدربة وذات قدرات وكفاءات عالية، لا يعني التخلي عن توافر معايير لقياس أداء هؤلاء العاملين، وذلك في محاولة لمقارنة الأداء المخطط مع الأداء الفعلي وتحديد الانحرافات والإجراءات الواجب اتخاذها لتصحيح هذه الانحرافات.[4]

4 – مجموعة من السياسات والإجراءات لحماية الأصول : من الدعامات الرئيسية لنظام الرقابة الداخلية، وجود مجموعة من السياسات والإجراءات بقصد الحماية الكاملة للأصول ومنع تسربها أو اختلاسها، وتزداد أهمية هذه السياسات والإجراءات كلما كان التنظيم الذي تعتمده المنظمة اللامركزي، حيث أن السياسات الموضوعة هي ترجمة للأهداف المخططة، بينما الإجراءات تمثل الطريقة التي تنفذ بها تلك السياسات.[5]

5 – قسم المراجعة الداخلية : من متطلبات نظام الرقابة الداخلي الجيد وجود قسم تنظيمي إداري داخل الوحدة

[2] عبد الوهاب نصر علي وشحاته السيد شحاته، دراسات متقدمة في: مراجعة الحسابات وتكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص81.

[3] بوطورة، مصدر سابق ، ص42.

[4] محمد التهامي طواهر ومسعود صديقي، المراجعة وتدقيق الحسابات: الإطار النظري والممارسات التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية،2005، ص101.

[5] فتحي رزق السوافيري وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،2002، ص27.



يطلق عليه قسم المراجعة الداخلية، يهدف هذا القسم إلى الفحص المستمر للسياسات والإجراءات الموضوعة من طرف الإدارة، وكذلك التأكد وبشكل مستمر من مدى دقة وسلامة البيانات المحاسبية التي يوفرها النظام، أيضاً التحقق من عدم وجود أوجه تلاعب أو مخالفات، وبصورة مختصرة فإن المهمة الرئيسية لقسم المراجعة الداخلية هي التأكد من تطبيق مهمات الرقابة الداخلية.[6]

المقومات المحاسبية و المالية لنظام الرقابة الداخلية :

1 الدليل المحاسبي: يعني وجود أساس سليم لتقديم بيانات إجمالية لها أهمية في مجال التحليل والمقارنات اللازمة لأغراض الرقابة، حيث يتم تقسيم هذه البيانات إلى حسابات رئيسية وأخرى فرعية، كما يتم شرح كيفية تشغيل هذا الحساب وبيان طبيعة العمليات التي تسجل فيه، ويعتمد تبويب الحسابات المستخدمة على درجة معينة من التفصيل، تكون ضرورية لجمع البيانات لتشغيلها فيما بعد يدوياً أو إلكترونياً، وأيضاً لتحويلها إلى معلومات تكون مفيدة لعملية إتخاذ القرارات بواسطة إدارة المنشأة.[7]

2 الدورة المستندية: يتطلب تحقيق نظام جيد للرقابة الداخلية وجود دورة مستندية على درجة عالية من الكفاءة طالما أنها تمثل المصدر الأساسي للقيد وأدلة الإثبات، ولذلك يجب عند تصميم المستندات مراعاة النواحي القانونية والشكلية، بالإضافة إلى أن يحقق المستند المعين الهدف من تصميمه وتداوله وأيضاً ترقيم هذه المستندات لتسهيل عملية الرقابة، وضمانا عدم أزدواجية المستندات تحقيقاً للرقابة من ناحية ومنع المسؤولية المزدوجة عنها، كذلك ينبغي تمييز المستندات بالوضوح والبساطة في التصميم والإستخدام. إن إنشاء الدورة المستندية تمثل أساساً و يجب المحافظة عليها، فلا تتم عملية الرقابة إلا بوجودها خاصة في نطاق التحصيل والصرف والشراء والبيع والتخزين، مع مراعاة خطوط السلطة والمسؤولية عند إنشاءها.[8]

3 المجموعة الدفترية: وفقاً لطبيعة المنظمة وأنشطتها تعد وتجهز مجموعة دفترية متكاملة تراعي النواحي القانونية، كذلك يجب مراعاة بعض المتطلبات الرئيسية عند تجهيز المجموعة الدفترية، مثل: ترقيم الصفحات قبل استعمالها لأغراض الرقابة، والتركيز على إثبات العمليات وقت حدوثها كلما أمكن ذلك، كذلك ينبغي أن تتميز المجموعة الدفترية بالبساطة في التصميم قصد سهولة الإستخدام والاطلاع والفهم وقدرتها على توفير البيانات المطلوبة.[9]

---

[6] أحمد نور وآخرون، الرقابة ومراجعة الحسابات، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1989، ص34.

[7] فتحي رزق، مصدر سابق ، ص27.

[8] وليام توماس و أمرسون هنكي، المراجعة بين النظرية والتطبيق، ترجمة: أحمد حامد حجاج وكمال الدين سعيد، دار المريخ، المملكة العربية السعودية،1989 ، ص191.

[9] فتحي رزق ، مصدر سابق، ص27.

4 الوسائل الآلية والإلكترونية المستخدمة: أصبحت الوسائل الآلية المستخدمة ضمن عناصر النظام المحاسبي داخل المنشأة من العناصر الهامة في ضبط وإنجاز الأعمال، كما هو الحال في الآلات عد النقدية المحصلة وتسجيلها.

حيث تزايدت أهمية استخدام الحاسوب الإلكتروني في إنجاز بعض خطوات الدورة المحاسبية وتحليل البيانات والمعلومات سواء بغرض إعدادها أو الإفصاح عنها، وإن التوسع في استخدام هذه الأدوات من شأنه تدعيم الدور الرقابي للنظام المحاسبي المستخدم.

5 الجرد الفعلي للأصول: تتميز بعض عناصر الأصول المملوكة للوحدة الاقتصادية، بإمكانية جردها الفعلي كالنقدية بالخزينة ، والمخزون بأنواعه الثلاثة ، والأوراق المالية والتجارية ،ومعظم عناصر الأصول الثابتة كالأراضي المباني، السيارات، الآلات والأثاث. كما إن نتائج الجرد الفعلي ومقارنتها بالأرصدة الحسابية التي تشملها السجلات المحاسبية، توضح نتائج عمليات الرقابة على تلك الأصول.[10]

الاعتمادات المستندية :

إن هناك العديد من الأقسام في المصارف التجارية منها قسم الاعتمادات المستندية. حيث يقدم هذا القسم خدمة تساعد التجار في عملية الإستيراد و التصدير البضائع ذلك مقابل عمولة يتحصل عليها المصرف.

تعريف الاعتمادات المستندية : هو تعهد بالدفع، أما سبب تسمية الاعتماد المستندي لأنه يشترط وجوب تقديم مستندات تثبت شحن (انتقال ملكية) السلع المتفق عليها بين المستورد و المصدر [11]

حيث إن هذه الاعتمادات قد تتعرض إلى العديد من المخاطر منها مخاطر التلاعب والتزوير، ودور نظام الرقابة الداخلية يمنع هذه المخاطر، وذلك من خلال العديد من الإجراءات تبدأ من فتح الاعتماد إلى قفل الاعتماد منها مطابقة شروط فتح الاعتماد مع فواتير البيع والتخليص الجمركي من خلال قسم المراجعة الداخلية و غيرها من الإجراءات.

أهداف الرقابة على الصرف :

إن سعي كل دولة إلى فرض رقابة صارمة ومحكمة على عمليات الصرف الغرض منها هو تحقيق العديد من الأهداف أهمها[12]:

1 تحقيق التوازن لميزان المدفوعات: إن ميزان المدفوعات يلعب دوراً بارزاً و مهماً في إقتصاد أي دولة، ونظراً

---

[10] عبد الفتاح محمد الصحن ومحمد السيد سرايا، الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، الإسكندرية،2004 ، ص193.

[11] الطائي ، سليمة علي يوسف " إجراءات الاعتمادات المستندية في مصرف الرافدين و الشمال للتمويل و الاستثمار – دراسة حالة – "بحث مقدم لأغراض نيل شهادة الدبلوم العالي المعادل للماجستير في المصارف . بغداد ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية و المالية – جامعة بغداد ، 2010 م، ص12.

[12] شيح عبدالحق ، " الرقابة على البنوك التجارية " مذكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير في القانون_ فرع القانون الاعمال ، الجزائر ، جامعة أحمد بوقره ، 2009-2010، ص77-78.



لعمليات الصرف والرقابة لها تأثير مباشرة على ميزان المدفوعات سواءً إيجابياً أو سلباً، فإن للرقابة على الصرف دور في تحقيق التوازن لهذا الميزان.

حيث تلجأ السلطات المختصة لمواجهة الاختلالات المختلفة التي يتعرض لها ميزان المدفوعات إلى اتخاذ قرارات واتباع سياسات كفيلة للتصدي لتلك الاختلالات، وذلك من خلال فرض الرقابة على الصرف عن طريق تحديد كمية أو حجم العملة الأجنبية التي يمكن إنفاقها على الواردات، كما إن نظام الرقابة على الصرف يقوم بتحقيق التوازن في ميزان المدفوعات وذلك بفرض قوانين صارمة تجبر المصدرين وكل من يتحصل على إيرادات بالعملة الصعبة على بيعها للبنك المركزي وبالسعر الرسمي ويطلب من جانباً أخر من المستوردين بأن يحصلوا على ترخيص خاص لاستيراد سلعة معينة.

بالتالي يمكن القول بأن الرقابة على الصرف تؤثر بشكل إيجابي على ميزان المدفوعات.

2 ضمان استقرار سعر الصرف: نظراً لسعر الصرف دور هاماً في إدارة الاقتصاد الوطني وتطوره والحد من الاختلالات في توازنه وباعتباره الوسيلة الأساسية التي تؤثر على العلاقة بين الأسعار الداخلية ونظيرتها الخارجية، فإن الرقابة على الصرف تعد من أحسن الطرق لضمان استقرار سعر الصرف، لأن عدم استقراره سيؤدي إلى نتائج تؤثر بصفة سلبية على السياسة النقدية والمالية في الدولة، لذلك تلجأ هذه الأخيرة إلى أحكام نظام الرقابة على الصرف، كونه الوسيلة الوحيدة والفعالة التي تضمن استقراره، وذلك بالنص صراحة على أن يكون سعر الصرف الرسمي ثابتاً في الدولة فهي التي تتولى تحديد سعر عملتها بما يتماشى ويتلاءم مع ظروفها الاقتصادية.

3 حماية القيمة الخارجية للعملة الوطنية: حتى تكون للعملة الوطنية قيمة معتبرة في الخارج، يجب على الدولة أن تحكم رقابتها على التصرف وحماية العملة الوطنية. وهذا يعني الإحتفاظ بسعر صرفها وعدم القيام بتخفيضه، لأن ذلك يؤدي إلى حدوث التضخم وما ينجر عنه من تدهور في الاقتصاد الوطني.

و دور الرقابة على الصرف في حماية القيمة الخارجية للعملة يظهر لما تكون قيمة العملة الوطنية مهددة بالتدهور في الأسواق الخارجية، فتلجأ السلطات المختصة إلى تثبيت سعر الصرف الأجنبي، وبالتالي الحيلولة دون المضاربة في العملة الوطنية .

4 مكافحة تهريب الاموال: للرقابة على الصرف دور مهم في مكافحة تهريب رؤوس الأموال، بحيث يمنع تصدير واستيراد أي سند دين أو ورقة مالية أو وسيلة دفع تكون محررة بالعملة الوطنية دون ترخيص صريح.

فمكافحة تهريب الأموال إلى الخارج، يتم وفقا لنظام الرقابة على الصرف من خلال وضع إجراءات قانونية صارمة ومنظمة، تفيد وتمنع تهريبها، مع توجيه استثمارات النقد الأجنبي في المشروعات ذات الأولوية والموضوعة ضمن



خطط التنمية الاقتصادية، كما يمنع شراء العملة الوطنية من البنوك الأجنبية لأن بعض المتعاملين قد يقومون بتسريب العملة المحلية لبنوك أجنبية مقابل عملات أخرى، ثم يقومون باستخدامها للاستيراد خارج نظام الرقابة، و لمنع مثل هذه التصرفات لابد أن تمنع البنوك المحلية عن شراء أو تحويل العملة الوطنية من البنوك الأجنبية.

دور نظام الرقابة الداخلية في الاعتمادات المستندية :

إن خدمة الاعتمادات المستندية التي تقدمها المصارف للتجار لغرض استيراد أو تصدير البضائع توفر للتجار الوقت وكذلك تحل مشكلة اختلاف موصفات البضاعة، كذلك تحقق العديد من الأهداف منها تحقيق النمو الاقتصادي للدولة. إلا إن قد تتعرض مستندات بعض الاعتمادات إلى تزوير.

حيث إن الاستغلال الجرمي للاعتمادات المستندية يأتي عن طريق تزوير الوثائق القائمة عليها كتحريف المعلومات المتعلقة بالكمية أو بالسعر أو بالنوعية الواردات أو الصادرات.[13] وذلك لغرض تهريب العملة الصعبة إلى سوق السوداء أو لغرض غسل الأموال الغير مشروعة وهذا له تأثير سلبي على العملة الوطنية، بالتالي على الوضع الاقتصادي لذلك تضع المصارف رقابة على الاعتمادات المستندية وكذلك الرقابة على الصرف.

فدور نظام الرقابة الداخلية هو وضع العديد من الإجراءات لتأكد من سلامة المستندات المقدمة للاعتماد المستندي.

الدراسات السابقة :

دراسة العمري و عبد المغني (2006) بعنوان مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها في البنوك التجارية اليمنية، وقياس العلاقة بين ذلك المدى من التطبيق وكل من حجم البنك والمتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي. وكذلك إستكشاف المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة موجهة إلى المدققين الداخليين في البنوك التجارية اليمنية. تتكون من أربعة أقسام وقد تم توزيع الاستبانة على جميع المدققين العاملين في البنوك التجارية اليمنية وعددها 99 مدققا داخلياً، وبلغ عدد الاستبانات المستردة 86 استبانة أي ما نسبته 86,9% من مجموع الاستبانات.

وقد أظهرت الدراسة أن درجة تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية ضعيفة. حيث كانت بنسبة 58.59% وكذلك أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية وكل من حجم البنك والمتغيرات الشخصية لمدقق الداخلي. كما بينت وجود عدد من

[13] تقرير التطبيقات الدوري بمجموعة العمل المالي لمنطقة الشرق الاوسط و شمال افريقيا 2014، ص5.



المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية. ومن أهمها عدم وجود إلزام قانوني بتطبيق معايير التدقيق الداخلي في تلك البنوك. وقد خرجت الدراسة بتوصيات واقتراحات لتطوير وظيفة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية اليمنية ومن أهمها ضرورة قيام الإدارات العليا في تلك البنوك بدعم استقلالية دوائر التدقيق الداخلي.

م. م آمال نوري محمد بعنوان " إجراءات الاعتمادات المستندية في العراق بين الحقيقة و الرؤى": هدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على أهمية الاعتمادات المستندية كونها تحتل مكانه متميزة في ميدان العمل المصرفي إذ أسهمت في دخول المصارف كلاعب أساسي في عمليات التجارة الخارجية. إن إجراءات الاعتمادات المستندية في العالم بشكل عام وفي العراق بشكل خاص تمر بسلسلة من المراحل الزمنية والإجراءات التنفيذية المترابطة، وإن الذي يحكم تنفيذها مجموعة من القواعد والأعراف والأصول الدولية الموحدة، وهذا ما يثير من إشكالات حول مدى إلتزام أطراف الاعتماد المستندي بتلك القواعد والأعراف المتعامل بها، ومدى إمكانية تطبيق تلك الإجراءات بشكلها الصحيح، وعليه من أجل السيطرة على سلامة تنفيذ إجراءات الاعتمادات المستندية في العراق، فقد تم تحديد تعليمات تنفيذ العقود الحكومية خاصة بالاعتمادات المستندية والتي تراعي جميع إجراءات مراحل حياة الاعتماد المستندي بدءاً من فتح الاعتماد وانتهاء بغلقه، وبذلك سوف نضمن تنفيذ إجراءات الاعتمادات بشكلها السليم.

أما دراسة (الظاهر، أحمد وآخرون، 2008) هدفت إلى دراسة مشكلات الاعتمادات التصديرية لدى المصارف الأردنية باستخدام استبانة وزعت على المصارف الأردنية، لخصت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشكلات الاعتمادات التصديرية وحجم البنوك.

أوضحت دراسة (سعود عويد عبد) بعنوان الحماية القانونية للاعتمادات المستندية من الغش التجاري في العراق: بأن نوع الاعتمادات المستندية له دور في التزوير والغش، فإن الاعتماد القابل للتحويل يعد عامل مساعد لظهور الغش، وذلك من خلال تحويل الاعتماد إلى شخص ثاني، فإذا كان المستفيد غير محدد في الاعتماد ومعروف سلفاً (دون تعيين) ينطوي على هذا الأمر الخطورة، ذلك لأن المشتري قد يجهل الشخص المحول له الذي قد يرتكب غشاً أو تزويراً ويستولي على الجزء الأكبر من الاعتماد.

كذلك نوع الاعتماد القابل للتداول بدون حق الرجوع. حيث قد يكون هذا التداول مطلق فيجوز تقديم المستندات لأي بنك لحصول قيمته، أو تداول مقيد ببنك معين لا يجوز تداول المستندات إلا عن طريق هذا البنك. فإذا كان هناك أجاره مطلقة بالتداول فإن هذا يؤدي بالإضرار للمستورد، ذلك لأن بعض البنوك لا تهتم



إلا بالربح، فقد تقوم بشراء المستندات مع عدم الإهتمام بفحصها وقد تقبلها بتواطؤ مع المستفيد عندما تكون مخالفة أو متناقضة أو مقدمة بعد المواعيد.

كما إعتماد المؤجل الدفع يساعد في عملية التزوير والغش. أحياناً يقوم البنك الفاتح للإعتماد بالخصم المالي وبذلك يخرج المستفيد عن ساحة الاعتماد، فالمشتري الذي استفاد من الأجل الممنوح لتنفيذ الدفع قد يكتشف أن البائع أرسل بضاعة معيبة أو غير مطابقة للعقد وخلال ذلك يمكن اللجوء إلى القضاء لتنفيذ الحجز لدى البنك المكلف بالدفع لعدم إجراء هذا الدفع إلا إن الخصم يؤدي الحصول المستفيد على مبلغ الاعتماد ثم الإختفاء ويكون ذلك أما نتيجة الغش صادر من البائع أو نتيجة الغش صادر من قبل مجهز البضاعة أو الناقل الذي يقوم أحياناً بإغراق الباخرة عمداً لإخفاء استيلاء على البضاعة، ففي حالة الغش الناقل قد يختفي البائع على الرغم من أنه برئ، لأن المشتري سوف ينفذ الحجز قبل موعد الاستحقاق.

أوضحت دراسة أزاد شكور صالح بعنوان الغش في الاعتمادات المستندية واثره على التزام البنك "دراسة مقارنة": بأن المشاكل والقضايا التي تحد دور الاعتمادات المستندية وبالأخص موضوع المستندات المزورة أو التي تنطوي على الإحتيال لم تعالجها القواعد والأصول والأعراف الموحدة.

أوضحت دراسة مروان الابراهيم و هاشم الجزائري بعنوان دور البنوك التجارية في الحد من عمليات الاحتيال في الاعتمادات المستندية: بأن الأعراف والأصول والقواعد الموحدة حددت حدود إلتزام البنك بفحص المستندات يشمل جميع المستندات المنصوص عليها في الاعتماد المستندي وتقتصر مهمة البنك في فحصه للمستندات على الشكل الظاهري لهذه المستندات بحيث تبدو في ظاهرها مطابقة لشروط.

أوضح تقرير التطبيقات الدوري بمجموعة العمل المالي لمنطقة الشرق الاوسط و شمال افريقيا: عدد من المؤشرات الإشتباه وأدلة الإثبات لجرائم التزوير والتزييف للإعتمادات المستندية ومن أبرزها البلاغات والتقارير عن المعاملات المالية الواردة لوحدة مكافحة غسل الأموال وفتح الحساب ومن ثم طلب خدمة فتح إعتماد مستندي مباشرة وعدم تناسب نشاط العميل مع نوع السلعة المستوردة واختلافات كبيرة بين قيمة السلعة على الفاتورة والقيمة الفعلية والعادلة في السوق لهذه السلعة وغيرها، وذلك لغرض غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

دراسات اجنبية:

دراسة (Edward & Lxner ,2001) بعنوان التدقيق الداخلي في الصناعة المصرفية : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الشخصية للمدققين الداخليين وطبيعة التدقيق الداخلي في البنوك التجارية الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من 117 وتمثلت نتائج الدراسة في أن 10% من المدققين الداخليين قد تخلوا عن أعمالهم



خلال أقل من عامين من إستلامهم لها للبحث عن مراكز إدارية أعلى. كما بينت الدراسة أن رواتب المدققين الداخليين تعتمد على طول مدة الخدمة في البنك ومدى الخبرة في مجال الحاسوب حيث ترتبط معها بعلاقة طردية. وفيما يتعلق بطبيعة التدقيق الداخلي بينت الدراسة أن 32% من المستجيبين يرون أن المدققين الداخليين يقومون بمهام التدقيق التشغيلي للبنك . كما خلصت الدراسة إلى التطلع بأن يزداد تركيز المدققين الداخليين في البنوك التجارية على مهام التدقيق التشغيلية من خلال فهم طبيعة المهام التشغيلية في البنك و المخاطر المتعلقة بها. ومن ثم المساهمة في عمليات المؤسسات المالية الناجحة.

دارسة (Bayyoud & Sayyad, 2015) بعنوان:

The Impact of Internal Control and Risk Management on Banks in Palestine : هدفت هذه الدارسة إلى بيان أثر الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر على البنوك العاملة في فلسطين والتعرف على آثار الإصلاحات المصرفية والقواعد الجديدة في تحديد وتقييم المخاطر التي تواجه تلك البنوك، والتخفيف من آثارها. تم إجراء هذه الدارسة في فلسطين واستخدمت الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة للدارسة بهدف جمع البيانات التي تخص الدارسة وتكوّن مجتمع الدارسة من جميع مدراء البنوك العاملة في فلسطين، حيث تمثلت عينة الدارسة ب 81 مدراء لتلك البنوك.

حيث أظهرت النتائج أن أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر في فلسطين عموماً كان لها تأثير بشكل إيجابي على البنوك من حيث الكمية وكذلك الأداء النوعي لها، وتبين أيضاً من خلال عمليات التقييم بأن حالات الفساد والإحتيال والأخطاء قد انخفضت، وأن المخاطر مسيطر عليها والواجبات والصلاحيات منفصلة في تلك البنوك، إضافة لذلك فإن الممارسات المتبعة في هذه البنوك لها ارتباط وثيق ومتفقة مع المعايير الدولية من حيث درجة الإلتزام، نتيجة الإصلاحات التي طرأت على إجراءات الرقابة الداخلية المطبقة في تلك المصارف.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :

إن الدراسات السابقة تناولت الموضوع من ناحية مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي في المصارف، وبيان أثر تطبيق الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، كما إنها تناولتها من ناحية قانونية ومن ناحية القواعد والأعراف الدولية. حيث إن أغلب الدراسات كانت حول العراق، وذلك لأن الوضع العراقي الأقرب من الوضع الليبي في نسب الفساد التي نشرتها منظمة الشفافية الدولية. حيث أوضحت دراسة العمري وعبدالغني بأن لا يوجد علاقة بين مدى تطبيق معايير التدقيق الداخلي المتعارف عليها وحجم البنوك اليمنية والمتغيرات الشخصية للمدقق الداخلي، وإن هناك عدم إلزام قانوني بتطبيق المعايير. أوضحت دراسة الظاهر وأحمد واخرون بأن حجم البنك له تأثير على



كشف عمليات التزوير. كما أوضحت دراسة سعود عويد بأن نوع الاعتماد المستندي قد يكون عامل مساعد لعمليات التزوير، وحدد الأنواع التي لها تأثر على عمليات التزوير. كذلك أوضح أزاد شكور صالح بأن القواعد والأعراف الدولية لم تتطرق إلى عمليات التزوير والإحتيال. وأوضحت دراسة مروان الابراهيم بأن القواعد والأعراف الدولية تنص بأن تقتصر مهمة البنك بفحص المستندات بشكل ظاهري فقط. كذلك أوضح التقرير حول الشرق الأوسط وشمال افريقيا بأن يتم تزوير مستندات الاعتمادات المستندية لغرض غسل الاموال وكذلك تمويل الارهاب. في حين بينت دراسة Bayyoud and Sayyad بأن نظام الرقابة الداخلية وكذلك إدارة المخاطر تقلل من نسب الفساد في المصارف الفلسطينية. كذلك بينت دراسة Edward and lxner بأن المدققين الداخليين في البنوك التجارية الأمريكية يزداد تركيزهم على مهام التدقيق التشغيلية و فهم طبيعتها و المخاطر المتعلقة بها ومن ثم المساهمة في عمليات المؤسسات المالية الناجحة. في حين هذه الدراسة تحاول معرفة وتحديد نقاط الضعف في نظام الرقابة الداخلية التي سهلت على عمليات التزوير والإحتيال في مستندات الاعتمادات المستندية في المصارف الليبية وتحاول إيجاد طريقة للحد منها.

منهجية الدراسة:

مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع المصارف التجارية في ليبيا التي تقوم بإصدار اعتمادات مستندية وعددها (7)، وذلك طبقا لتقرير ديوان المحاسبة المنشور عن السنة المنتهية 2015، أما عينة الدراسة فقد اختارت الباحثة الاعتمادات الصادرة من مصرف شمال افريقيا وسحب منها عينة عشوائية عدد المفردات 30 مفرد وتم جمع البيانات و المعلومات عن طريق المقابلات الشخصية لمسؤولين في المصرف و ديوان المحاسبة الليبي وكذلك تقرير ديوان المحاسبة الليبي الصادر عن السنة المنتهية 2015.

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع: الفساد المالي في الاعتمادات المستندية يتمثل في عدد الاعتمادات المزورة .

المتغير المستقل: ضعف نظام الرقابة الداخلية حيث يتم تفرع هذا المتغير الى المتغيرات التالية التي تؤثر على الفساد المالي في الاعتمادات المستندية وهي:

المتغير المستقل الاول: مراسلة غرفة التجارة الدولية الذي يتم قياسه من خلال وصول البضائع من عدمها.

المتغير المستقل الثاني: جودة عمل قسم المراجعة الداخلية ويتم قياسها من خلال مدى مطابقة الأوراق الجمركية مع فاتورة المبدئية من حيث التاريخ و نوع البضاعة وجودتها وايضاً قيمتها.



1. فرضيات الدراسة:

H_1وجود علاقة بين ضعف نظام الرقابة الداخلية والفساد المالي في الاعتمادات المستندية . يتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

$H_1 1$: وجود علاقة ذو دلاله احصائيا بين ضعف جودة عمل قسم المراجعة الداخلية في المصارف الليبية والفساد المالي في الاعتمادات المستندية.

$H_1 2$: وجود علاقة ذو دلالة احصائيا بين عدم مراسلة الغرفة التجارة الدولية من قبل المصارف الليبية والفساد المالي في الاعتمادات المستندية.

النموذج الذي يقيس العلاقة :

$$ICDC = a + B_1\ IA + B_2\ ICR + \varepsilon i$$

حيث إن:

ICDC : يمثل المتغير التابع: الفساد المالي في الاعتمادات المستندية

a: ألفا: قيمة ثابتة في النموذج

B_1, B_2: الميل للمتغيرات المستقلة

IA :يمثل المتغير المستقل الاول: جودة عمل قسم المراجعة الداخلية

ICR: يمثل المتغير المستقل الثاني: مراسلة غرفة التجارة الدولية

Ei :الخطأ العشوائي



2. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول 1 :

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ICDC	1.80	.407	30
IA	5.77	.430	30
ICR	3.87	.346	30

يعرض الجدول رقم (1) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة، حيث إن المتغيرات المستقلة في الدراسة هي ضعف جودة عمل المراجعة الداخلية، عدم إجراء مراسلات مع الغرفة التجارة الدولية، متغير تابع هو الفساد المالي في الاعتمادات المستندية.

وقد بينا الجدول رقم (1) بأن متوسط الفساد المالي في الاعتمادات المستندية هو 1.80 والإنحراف المعياري 0.407، كذلك أظهر متوسط المتغير المستقل ضعف جودة عمل المراجعة الداخلية 5.77 والإنحراف المعياري 0.430، المتغير المستقل عدم مراسلة الغرفة التجارية من قبل المصرف الفاتح للإعتماد بمتوسط 3.87 وإنحراف معياري 0.346.

5 . اختبار الفرضيات :

أظهرت النتائج بأن معامل الارتباط بين ضعف نظام الرقابة الداخلية ونسب الفساد المالي في الاعتمادات المستندية في المصارف الليبية ارتباط قوي، حيث نسبة معامل الارتباط 0,928 وهذا يشير إلى علاقة طردية قوية، أما معامل التفسير (R^2) والذي بلغت قيمته0,861 فإنه يشير بأن النموذج يفسر 86.1% من التباين أو بعبارة أخرى يشير بأن الفساد المالي الحاصل في الاعتمادات المستندية يعز بنسبة 86.1% إلى ضعف نظام الرقابة الداخلية، بينما 13.9% من الفساد المالي في الاعتمادات المستندية تعزه إلى متغيرات أخرى. كذلك يتضح من تحليل التباين إن قيمة اختبار(F)و مستوى الدلالة sig يشيران إلى إن النموذج دال إحصائيا، وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في تفسير أثر ضعف نظام الرقابة الداخلية في نسب الفساد المالي في الاعتمادات المستندية المفتوحة في المصارف التجارية الليبية، حيث كانت نسبة(F 0.861) و بمستوى معنوية (0.00)أقل من(0.05) وتشير هذه النتيجة إلى إن زيادة الفساد المالي في الاعتمادات المستندية أدى إلى تهريب العملة الصعبة وهذا أثر بشكل سلبي على قيمة العملة الوطنية وذلك لعديد من الأسباب منها وجود ضعف في نظام الرقابة الداخلية للبنوك الليبية كذلك ضعف في المساءلة القانونية، حيث تتفق هذه الدراسة مع دراسة فيحاء ومنهل بأن عند تفعيل نظام الرقابة



لداخلية بشكل جيد يؤدي إلى الحد من ظاهرة الفساد المالي و الإداري وكذلك تتفق مع دراسة Bayyoud & sayyad بأن نظام الرقابة الداخلية وكذلك إدارة المخاطر تقلل من نسب الفساد في المصارف.

يلاحظ من الجدول الثاني عند أحد المتغيرات المستقلة بشكل منفرد إن المتغير عدم مراسلة غرفة التجارة الدولية ذو دلالة إحصائية موجبة على الفساد المالي في الاعتمادات المستندية حيث بلغت (sig 0.010) وهذا يعطي مؤشر إن عدم مراسلة غرفة التجارة الدولية قد يؤدي إلى إن البضائع المستوردة غير مطابقة للموصفات (غير صالحة) أو قد يكون حاويات النقل فارغة.

حيث إن الغرض من مراسلة غرفة التجارة الدولية التأكد من إن البضائع قد تم إرسالها من بلد المنشأ إلى بلد المستورد.

كما لمتغير ضعف جودة عمل قسم المراجعة الداخلية أثر ذو دلالة إحصائية موجبة على الفساد المالي في الاعتمادات المستندية أي كلما زاد ضعف جودة عمل قسم المراجعة الداخلية زادت نسب الفساد المالي في الاعتمادات المستندية، فقد بلغت (sig 0.00) وهذا يعطي مؤشر إن ضعف جودة عمل قسم المراجعة الداخلية يؤدي إلى زيادة نسب الفساد المالي في الاعتمادات المستندية وذلك لأنه يؤدي إلى عدم الإهتمام و التدقيق من مدى مطابقة الإقرار الجمركي مع تاريخ فتح الاعتماد وغيرها من المستندات كذلك يؤدي إلى عدم الاهتمام بمدى صلاحية شهادة غرفة التجارة وغيرها من الثغرات التي يمكن أن يستخدمها ذو النفوس الضعيفة لغرض تهريب العملة عن طريق تزوير مستندات الاعتماد.



النتائج :

إن هناك ضعف في النظام الرقابة الداخلية في المصارف الليبية وهذا ما أدى إلى الفساد المالي في الاعتمادات المستندية

إن عدم مراسلة الغرفة التجارة الدولية سمح لذوي النفوس الضعيفة لتلاعب وذلك بإستيراد حاويات فارغة

إن نقص الكفاءة لدى الموظفين في المصارف (قسم المراجعة الداخلية) وكذلك إنخفاض ولاءهم للمؤسسة التي يعملون بها يعد عامل مساعد لذوي النفوس الضعيفة للتلاعب في الاعتمادات المستندية، وذلك مثل وجود اختلاف بين تاريخ الإقرار الجمركي وتاريخ فتح الاعتماد.

إن الغرض من التزوير في الاعتمادات المستندية هو تهريب العملة الصعبة إلى سوق السوداء وهذا أثر على الاقتصاد الليبي، حيث أصبح سعر الصرف في سوق السوداء أعلى بكثير من سعر الصرف الرسمي مما أدى إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار.

التوصيات:

1. تنظيم دورات وبرامج تدريبية متخصصة في مجال التقييم و الرقابة المصرفية من أجل تنمية القدرات الفنية للنهوض بمتطلبات العمل المصرفي والرقابي والتعامل معه بكفاءة.
2. ضرورة القيام بتقييم وتطوير إجراءات نظام الرقابة الداخلية وبشكل مستمر حتى يصبح نظاماً فاعلاً يوفر للعاملين فيه صلاحيات كافية للوصول إلى كافة المهام الموكلة إليهم .
3. توثيق المشاكل التي تتعرض لها المصرف واسبابها وطرق معالجتها بهدف تراكم الخبرة وزيادة كفاءة الإدارة في الحد من المشاكل المماثلة في المستقبل.
4. العمل بمبادئ لجنة بازل للرقابة المصرفية من خلال معايير كفاءة رأس المال.
5. ضرورة وجود وحده داخل المصرف تابعة لديوان المحاسبة (وحدة مكافحة الفساد) وذلك لغرض التدقيق في المستندات المشكوك فيها وكذلك تأكد من إرسال البضائع وذلك عن طريق مراسلة الغرفة التجارة الدولية، كما تقوم هذه اللجنة بإخبار الديوان بالأحداث أولاً بأول، وذلك حتى يتمكن الديوان من مكافحة الفساد وليس بحصر الفساد.



6. يجب وضع حدود عليا للعدد الاعتمادات التي يمكن فتحها من مصرف ما بالنسبة لكل عميل أو مجموعة مترابطة من العملاء أو صناعة أو قطاع اقتصادي أو منطقة جغرافية.
7. العمل على تشجيع كليات التجارة بعقد ندوات متخصصة في مكافحة الفساد المالي في المصارف، وذلك لأن معظم مخرجات كليات التجارة يعملون في المصارف فلذلك يجب توعيتهم بمدى خطورتها وكيفية مكافحتها.
8. الاهتمام بتوعية أفراد المجتمع مدى أهمية الرقابة الذاتية للفرد وما تعود بها للمجتمع بأكمله فمن خلالها يمكن تخفيض نسب الفساد بدرجات كبيرة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.
9. كذلك توصي الباحثة بإجراء بحوث حول:

أ . دور وزارة الاقتصاد في الحد من الفساد المالي في الاعتمادات المستندية.

ب . دور مصلحة الجمارك في الحد من الفساد المالي في الاعتمادات المستندية.

ج . علاقة الفساد المالي في الاعتمادات المستندية بالشركات التفتيش.

المراجع

الكتب

1. أحمد نور وآخرون، الرقابة ومراجعة الحسابات، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1989.
2. عبد الوهاب نصر علي وشحاته السيد شحاته، دراسات متقدمة في: مراجعة الحسابات وتكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
3. عبد الفتاح محمد الصحن ومحمد السيد سرايا، الرقابة والمراجعة الداخلية، الدار الجامعية، الإسكندرية،2004 .
4. محمد التهامي طواهر ومسعود صديقي، المراجعة وتدقيق الحسابات: الإطار النظري والممارسات التطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية،2005.
5. فتحي رزق السوافيري وآخرون، الاتجاهات الحديثة في الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية،2002.
6. وليام توماس و أمرسون هنكي، المراجعة بين النظرية والتطبيق، ترجمة: أحمد حامد حجاج وكمال الدين سعيد، دار المريخ، المملكة العربية السعودية،1989 .



الرسائل الجامعية :

الطائي ، سليمة علي يوسف " إجراءات الاعتمادات المستندية في مصرف الرافدين و الشمال للتمويل و الاستثمار – دراسة حالة – "بحث مقدم لأغراض نيل شهادة الدبلوم العالي المعادل للماجستير في المصارف . بغداد ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية و المالية – جامعة بغداد ، 2010 م .

بورطورة فضيل، دراسة و تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في البنوك – دراسة حالة– " بحث مقدم لأغراض نيل شهادة ماجستير في العلوم التسيير فرع استراتيجية السوق في ظل اقتصاد تنافسي ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2007.

شيح عبدالحق ، " الرقابة على البنوك التجارية " مذكرة مقدمة لنيل درجة ماجستير في القانون_ فرع القانون الاعمال ، الجزائر ، جامعة أحمد بوقره ، 2009-2010.

التقارير :

تقرير التطبيقات الدوري بمجموعة العمل المالي لمنطقة الشرق الاوسط



دليل النشر

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتمد مجموعة مجلات_ **المعهد العلمي للتدريب المتقدم والدراسات (معتمد)** أعلى المعايير الدولية التي من شأنها رفع مستوى الأبحاث إلى مستوى العالمية، وتضيف للبحث في حال التزام الباحث بها ترقية حقيقة لمستوى بحثه، وكذلك تعزز من خبرته في مجال **النشر العلمي**؛ إن جملة المواصفات الواردة في هذا الدليل التوجيهي؛ تضفي على أبحاثنا شكلاً علمياً يعزز من مضمونها ويخرجه إلى القارئ بصيغة تتناسب مع تطور **ضوابط النشر العلمي** ومعارفه، مما يحقق مواكبة فاعلة لمستجدات النشر المعرفي.

تعليمات للباحثين:

1- ترسل نسختين من البحث **لقسم النشر على الإيميل: (**publisher@siats.co.uk**)** تحت برنامج Microsoft Word واحدة بصيغة (Word) ، وأخرى بصيغة (PDF).

2- يُكتب البحث بواسطة الحاسوب (الكمبيوتر) بمسافات (**واحد ونصف**) بين الأسطر شريطة ألا يقل عدد الكلمات عن **4000** و لايزيد **عن5000** كلمة، حجم الخط 16 ,للغة العربية **(Traditional Arabic)** و **12** للغة الإنجليزية **(Time New Roman)**، بما في ذلك الجداول والصور والرسومات , ويستنى من هذا العدد الملاحق والاستبانات.

3- واجهة البحث: يُكتب عنوان البحث باللغتين العربية والإنجليزية، وأسفل منه تكتب أسماء الباحثين كاملة باللغتين العربية والإنجليزية، كما تذكر عناوين وظائفهم الحالية ورتبهم العلمية، وسنة النشر بالهجري والميلادي.

4- العناوين الرئيسية والفرعية: تستخدم داخل البحث لتقسيم أجزاء البحث حسب أهميتها، وبتسلسل منطقي، وتشمل العناوين الرئيسية: ملخص البحث وتحته الكلمات المفتاحية، (**ABSTRAC** وتحته **KEYWORDS**)، المقدمة، البحث وإجراءاته، النتائج، المصادر والمراجع.

5- يرفق مع البحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، على ألا تزيد كلمات الملخص على **(150)** كلمة، وتكتب بعد الملخص الكلمات المفتاحية **KEYWORDS** على ألا تزيد على **(5) كلمات**، مع ملاحظة اشتمال الملخص على أركانه الأربعة: المشكلة والأهداف والمنهج والنتائج.

6- يقسم البحث إلى مباحث ومطالب تُكتب وسط الصفحة بخط سميك.

7- تطبع الجداول والأشكال داخل المتن و ترقم حسب ورودها في البحث، ويكون لكل منها عنوان خاص، ويشار إلى كل منها بالتسلسل، وتستخدم الأرقام العربية (1, 3,2...) في كل أجزاء البحث.

8- كل بحث يجب أن يشمل على مانسبته 20 % من المراجع الأجنبية ويستثنى من ذلك أبحاث الشريعة واللغة العربية.

9- مدة تعديل البحوث: يعطى الباحث مدة أقصاها **3 أشهر** لإجراء التعديلات على بحثه إن وجدت، وللمجلة الحق بعد ذلك في رفض البحث رفضا نهائيا حال تجاوز الباحث المدة المحددة للتعديل.

10- يلتزم الباحث بدفع النفقات المالية المترتبة على إجراءات التقويم في حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم متابعة إجراءات النشر.

11- لا تجيز المجلة سحب الأبحاث بعد قبولها للنشر بأي حال من الأحوال ومهما كانت الأسباب.

12- **(التوثيق) قائمة المراجع:**

- تهمش المراجع في المتن باستخدام الأرقام المتسلسلة، وتبين بإيجاز في قائمة بآخر البحث بحسب تسلسلها في المتن؛ على أن توضع قبل قائمة المصادر والمراجع.
- وكيفية هذا الإجراء: أن يقوم الباحث بوضع حاشية سفلية بطريقة إلكترونية لكل صفحة كما هو معهود، ثم بعد أن ينتهي الباحث من بحثه كاملا يقوم بنقل هذه الحواشي مرة واحدة إلى نهاية البحث عن طريق اتباع طريقة ذلك من خلال هذا الفيديو التوضيحي (*تعلم وورد: نقل الحواشي السفلية الى آخر صفحة دفعة واحدة*)

t=87s&v=al_g_hAweCU?https://www.youtube.com/watch

https://youtu.be/al_g_hAweCU

للإشارة إلى المرجع في الموضع الأول، هكذا:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2. ج: 2، ص: 145.

وفي المواضع الأخرى له يشار إليه، هكذا:

ابن عطية، المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. مرجع سابق، ج: 3، ص: 150.

- توثق **المصادر والمراجع** في قائمة واحدة في نهاية البحث، وترتب هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، وذلك باتباع الطريقة التالية:

الكتاب لمؤلف واحد:

ابن عطية، عبد الحق بن غالب. (2007). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز. تحقيق: عبد السلام محمد. بيروت: دار الكتب العلمية. ط: 2.

للمؤلف أكثر من كتاب

ابن خالويه، الحسين بن أحمد الهمذاني. (1979). الحجة في القراءات السبع. بيروت: دار الشروق.

ـــــــ. (1992). إعراب القراءات السبع وعللها. تحقيق: عبد الرحمن بن سليمان العثيمين. القاهرة: مكتبة الخانجي.

الكتاب لمؤلفَين اثنين:

البغا، مصطفى ديب. مستوى، محي الدين. (1996). الواضح في علوم القرآن. دمشق: دار العلوم الإنسانية.

الكتاب لثلاث مؤلفين أو أكثر:

محمد كامل حسن وآخرون. (2005). التجديد. كوالالمبور: الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

المقالة في مجلة علمية:

راضي، فوقية محمد. (2002). "أثر سوء المعاملة وإهمال الوالدين على الذكاء". المجلة المصرية للدراسات النفسية. المجلد: 12. العدد: 36. ص 27-36.

المقالة في مؤتمر:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2018). "أثر المرأة في الدعوة والتربية في ضوء القرآن الكريم". المؤتمر الدولي للقرآن الكريم في المجتمع المعاصر. ماليزيا: جامعة السلطان زين العابدين.

الرسالة العلمية:

عبد الجليل، محمد فتحي محمد. (2016). "منهج ابن زنجلة في توجيه القراءات في كتابه حجة القراءات". رسالة دكتوراه، جامعة السلطان زين العابدين.

المؤلفات المترجمة:

القاضي، عبد الفتاح. (د. ت). تاريخ المصحف. (تر: إسماعيل محمد حسن). ترنجانو: المؤسسة الدينية.

13- عند قبول البحث للنشر يوقع الباحث على انتقال حقوق ملكية البحث الى إدارة معتمد

14- لهيئة التحرير الحق بإجراء أي تعديلات من حيث نوع الحروف ونمط الكتابة، وبناء الجملة لغوياً بما يتناسب مع نموذج المجلة المعتمد لدينا.

15- قرار هيئة التحرير بالقبول أو الرفض قرار نهائي مع الاحتفاظ بحقها في عدم إبداء الأسباب.

16- يمكن للباحث الحصول على بحثه المنشور والعدد الذي نشر فيه بحثه من موقع المجلة إلكترونياً

ملاحظة: عزيزي الباحث إن هذه المواصفات مأخوذة عن لوائح دولية مُعتمدة، وهي تعزز من مستوى بحثك من حيث الشكل الذي لا يقل أهمية عن المضمون، وإن أية مخالفة لها ستكلفك تأخيراً إضافياً يمكن تجنبه في حال الالتزام بها.

آليات النشر والإحالة:

بعد تسلم إدارة المجلة نسخة البحث من الباحث، تقوم بإحالتها إلى المحكمين، وتلتزم بمدة لا تزيد عن **30** يوماً لتزويد الباحث بتقرير عن بحثه يتضمن الملاحظات، بعدها يمهل البحث مدة لا تزيد عن **90 يوماً (3 أشهر)** للأخذ بالملاحظات .

ينشر البحث بعد أول أو ثاني عدد يعقب تاريخ إصدار خطاب قبوله للنشر على الأكثر، حسب أولوية الدور وزخم الأبحاث المُحالة للنشر.

Content